

中等职业教育“十三五”规划教材

# 职业生涯规划

## （修订版）

主编 廖松书 杨筱玲

電子工業出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

## 内 容 简 介

本教材根据教育部颁布的中等职业学校《职业生涯规划教学大纲》编写而成。作为中等职业学校的德育课教材，旨在对学生进行职业生涯教育和职业理想教育，引导学生树立正确的职业观念和职业理想，学会根据社会需要和自身特点确定目标，进行职业生涯规划，并以此规范和调整自己的行为，为顺利就业、创业创造条件。

全书指导性、可读性、趣味性兼备，既可作为中等职业学校在校生进行职业生涯规划的教学用书，也可作为对职业生涯规划有兴趣的读者的参考书。

未经许可，不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。  
版权所有，侵权必究。

### 图书在版编目（CIP）数据

职业生涯规划 / 廖松书，杨筱玲主编. —修订本. —北京：电子工业出版社，2017.7  
ISBN 978-7-121-31182-6

I. ①职… II. ①廖… ②杨… III. ①职业选择—中等专业学校—教材 IV. ①G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2017）第 063978 号

策划编辑：祁玉芹

责任编辑：鄂卫华

印 刷：中国电影出版社印刷厂

装 订：中国电影出版社印刷厂

出版发行：电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

开 本：787×1092 1/16 印张：11 字数：261 千字

版 次：2017 年 7 月第 1 版

印 次：2017 年 7 月第 1 次印刷

定 价：23.00 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题，请向购买书店调换。若书店售缺，请与本社发行部联系，联系及邮购电话：（010）88254888，88258888。

质量投诉请发邮件至 [zltz@phei.com.cn](mailto:zltz@phei.com.cn)，盗版侵权举报请发邮件至 [dbqq@phei.com.cn](mailto:dbqq@phei.com.cn)。

本书咨询联系方式：[qiyuqin@phei.com.cn](mailto:qiyuqin@phei.com.cn)。

## 编委会名单

主 编	廖松书	杨筱玲		
副主编	韦美鲜	古 伟	唐承符	刘盛坤
	凌小冰	马莲芝	陈彦伶	
参 编	林才丰	黄文灵	王 勇	谭媛媛
	覃玖恒	郑少琳	何广玉	吴柳烨
	蓝益平	蓝雪涛		

# 前言

本教材根据教育部颁布的中等职业学校《职业生涯规划教学大纲》编写而成。作为中等职业学校的德育课教材，旨在对学生进行职业生涯教育和职业理想教育，引导学生树立正确的职业观念和职业理想，学会根据社会需要和自身特点确定目标，进行职业生涯规划，并以此规范和调整自己的行为，为顺利就业、创业创造条件。

本教材结构新颖，形式生动，内容丰富，深入浅出，共分为六章。第一章说明对于读中职的意义。第二章通过探索职业兴趣、技能、性格、价值观帮助中职生了解自己到底想干什么？能干什么？适合干什么？以及到底为什么干？第三章通过对工作的认识认清自己的职场和人生。第四章结合以上两个方面的探索结果，应用决策策略，帮助中职生确立安身立命之本，订立适合自己的中职学习生活方案和职业生涯规划，让自己从一年级开始就积极行动起来，为实现自己的人生梦想打下坚实的基础。第五章介绍了时间管理的内容，为中职生实现自己的职业生涯持续保驾护航。第六章主要探讨了选择升学还是就业的问题。全书每章都有一些小板块，例如“活动园”、“理论拓展”和“行动建议”等。它们并非是可有可无的内容，而是对正文的重要补充，使理论与实践相结合，突出教、学、做的统一，强调在做中学，在实践中寻找理论知识点的指导和帮助。全书指导性、可读性、趣味性兼备，既可作为中等职业学校在校生进行职业生涯规划的教学用书，也可作为对职业生涯规划有兴趣的读者的参考书。

由于时间紧迫加之编者水平有限，尽管我们做了努力，教材中缺点和疏漏亦在所难免，对书中不当之处，恳请专家和读者批评指正，提出宝贵意见，以便于修订再版，使之不断完善。

# 目录

第一章 读中职到底为什么——中职学习与职业发展 .....	1
单元导语 .....	2
生活角 .....	2
活动园 .....	3
理论拓展 .....	7
行动建议 .....	14
第二章 了解自己——职业生涯内部环境探索 .....	19
第一节 我到底想干什么——职业兴趣探索 .....	20
单元导语 .....	20
生活角 .....	21
活动园 .....	21
理论拓展 .....	24
行动建议 .....	30
第二节 我到底能干什么——职业技能探索 .....	39
单元导语 .....	39
生活角 .....	40
活动园 .....	40
理论拓展 .....	41
行动建议 .....	53
第三节 我到底适合干什么——性格与职业探索 .....	55

单元导语 .....	55
生活角 .....	55
活动园 .....	56
理论拓展 .....	57
行动建议 .....	66
第四节 我到底为什么干——职业价值观探索 .....	68
单元导语 .....	68
生活角 .....	69
活动园 .....	70
理论拓展 .....	73
行动建议 .....	79
第三章 了解职业环境——职业生涯外部环境探索 .....	85
单元导语 .....	86
生活角 .....	86
活动园 .....	87
理论拓展 .....	88
行动建议 .....	98
第四章 确定职业生涯发展目标与措施——决策与行动计划 .....	103
单元导语 .....	104
生活角 .....	104
活动园 .....	105
理论拓展 .....	108
行动建议 .....	123
第五章 时间管理与职业生涯的调整 .....	127
第一节 时间管理 .....	128
单元导语 .....	128
生活角 .....	129

活动园 .....	131
理论拓展 .....	134
行动建议 .....	140
第二节 职业生涯的调整 .....	144
单元导语 .....	144
生活角 .....	145
理论拓展 .....	146
<b>第六章 升学与就业 .....</b>	<b>155</b>
第一节 升学规划——提升职业技能 .....	156
单元导语 .....	156
生活角 .....	158
活动园 .....	158
理论拓展 .....	159
行动建议 .....	160
第二节 就业与考证——资历证明的准备 .....	161
单元导语 .....	161
生活角 .....	162
活动园 .....	163
理论拓展 .....	165
行动建议 .....	166
<b>后记 .....</b>	<b>167</b>





# 第一章

## 读中职到底为什么

——中职学习与职业发展

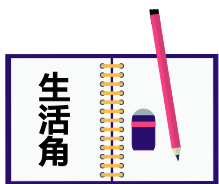


## 单元导语

走进中职学校，能清楚地回答“读中职到底为了什么”的学生，恐怕还真不如想象的那样多。在面向“中考生”发出的一份名为《读中职为了什么》的问卷调查中，87%的被调查者选择了“A”——“当然是为了找一份好工作”；72%的被调查者选择了“E”——“事实上，我也不知道为什么，有谁知道为什么吗”。从以上两个群体的调查结果可以看出，期待进入中职的“中考生”和即将离开中职的“毕业生”对于“读中职为了什么”的看法大相径庭！由于近年大学生的就业压力大，社会上便有一种风气，号称“读书无用论”，认为读中职不再是一件“划算”的事情。与此同时，校园里能静下心来读书的学生也越来越少了。相比之下，逃课、作弊、沉溺于网络、游戏爱情等如此的慵懒、困惑、迷茫反而越来越成了中职校园里屡见不鲜的现象。人们不禁要问：当今的中职究竟怎么了？读书，有用吗？怎样度过中职时代才是“划算”的呢？本单元希望借助实际案例、游戏活动、理论梳理以及行动建议四个环节，为同学们提供一次梳理过往，反思人生的契机，以及审视当下，唤醒同学们读中职的初衷，重新调整人生航向的可能性。

附：《读中职为了什么》的问卷调查

- (1) 当然是为了找一份好工作。
- (2) 学习自己感兴趣的课程。
- (3) 父母的意见，被他们养大，他们就这点儿要求不能不满足。
- (4) 有人读中职，我为什么不读？
- (5) 事实上，我也不知道为什么，有谁知道为什么吗？



### 案例1 小明的日志

刚到中职的第一天，我对中职充满了渴望、好奇、向往、追求，充满着对中职知识的渴望……而中职新生当了还没多久，我就感到中职并不是我想象的那么美妙啦！我发现不仅是我，还有身边的朋友都变得一个比一个懒，许多周末都睡得昏天黑地，寝室乱了也不爱收拾，上课嫌道远，除了玩手机、吃饭不拖延以外，总是把昨天的事留到明天再做。真得改改了，可面对周围沉迷于网络游戏、QQ聊天、玄幻小说、媒体影评，扑克满天飞，演唱会开到半夜的哥们儿，就是想做个好孩子去看看书，还怕被他们骂成白痴呢，有时只

好一个人漫无目的地在校园里“晃”……上了中职，没了中考的压力，时间多了，空闲多了，自由多了，却不知道做些什么了，我也时时提醒自己来中职的目的和抱负，可就是拿不出实际行动，我怎么就这么没用呢？有时候还真想念父母和初中班主任的督促与管制，我这人是不是欠管呀？自由了反而不知所措！这种迷茫的日子还不知什么时候是个头呢。

## 案例2 小美的日志

今天开主题班会，一开场，戴老师就这次的主题活动发表了自己的看法，她让大家了解了怎样才可以获得毕业证和资格证；她希望大家现在认真学习，能顺利毕业。宣传委员宣读了学校发生的三个作弊案例，希望大家从中了解到作弊的危害性，不要做出自毁前程的行为。随后，班长也结合实际发表了对班级的学风建设的观点。戴老师由这个作弊事件引申出今天的主题：“我读中职为什么”，她说这个问题不仅是大家将来的工作问题，更是每个人的人生大问题，要求我们结合自己的实际情况写一篇心得体会。我坐在桌前愣了大半天，不知该写些什么，说实话，我真不知道为什么就进了中职，好像中职都是这样一路走来，我也就如此一路走来了，似乎读中职也没什么特别的意义，也许我的看法不对，可又错在哪儿呢？一年级的半年已经过去了，有些课真的很无聊——老师像一架PPT念诵机，无聊得我要考试了都背不进去，居然第一学期就挂了一门，爸妈要是知道了，会怎么想呢？我真是浪费他们的血汗钱！听师兄师姐说工作难找，我虽然才一年级，也一样胆战心惊，想提前准备准备吧，却找不到方向，不知道都该干些啥，郁闷！

以上是两篇学生的博客日志，同学们是否也有过类似他们的问题呢？

### 活动园

## 活动1 我之所以读中职的十大理由

**活动场地：**室内。

**人员要求：**不限。

**材料准备：**纸和笔。

**活动目标：**说出读中职的初衷。

**活动流程：**填空与思考。

我之所以读中职的十大理由：

我之所以读中职，是希望/因为：1\_\_\_\_\_。

我之所以读中职，是希望/因为：2\_\_\_\_\_。

我之所以读中职，是希望/因为：3\_\_\_\_\_。

我之所以读中职，是希望/因为：4\_\_\_\_\_。

我之所以读中职，是希望/因为：5\_\_\_\_\_。

我之所以读中职，是希望/因为：6\_\_\_\_\_。

我之所以读中职，是希望/因为：7\_\_\_\_\_。

我之所以读中职，是希望/因为：8\_\_\_\_\_。

我之所以读中职，是希望/因为：9\_\_\_\_\_。

我之所以读中职，是希望/因为：10\_\_\_\_\_。

### 引导讨论：

请同学们以小组为单位，分享自己填写的“读中职的十大理由”，并参考下面网上一一些学生关于“读中职到底为什么”的跟帖，找出本组认为的最重要的十大理由。然后各小组派代表在班里宣读讨论结果，再在全班评选出大家公认的最重要的十大理由。

(1) 读中职无非是教育的一种传统模式。至于说为了什么，说到底还不是为了家人能有一个好的生活，还有就是自己的事业。

(2) 读中职，也许真的是为了钱！不读中职你也可以挣到很多钱，但上了中职，好像就让自己少走许多弯路，因为差不多好一点的工作都会要求中职学历以上作为职位准入资格。

(3) 读中职，也许是为了认识更多的朋友。你也许本身就有很多朋友，但是进了中职后，你就会体会到真正的朋友和利益朋友的区别。

(4) 读中职，也许是为了能更好地进入社会。如果没有进入中职，你也许能找到工作，经历过磨炼，有了经验，也能把工作做得很棒，但没上过中职的人，还是会重返校园进修的，终究逃不过技能培训，就看自己的选择了。

(5) 读中职嘛，就是为了好好享受，享受学校读书的知识海洋，享受中职里不同社团的熏陶，享受茫然不知所措的困惑，享受所谓中职生的无聊思想，享受每天浪费时间消耗生命的寂寞。

(6) 其实读中职也没什么，只是以此可以跟上潮流走，可以安慰自己和家人，可以拿到等级证书。就是可以给自己长面子，可以屁颠屁颠地说自己是有技能的人啦！

(7) 我是那种思想独立的学生，在一所重点中职读书，但是，现在我真的不知道我的理想在哪里，我发现中职和我格格不入。也许我的见解很幼稚，我觉得读中职就是在浪费生命，浪费我的大好青春！独立思考很痛苦，可我宁愿做痛苦的苏格拉底也不愿做一头快乐的猪！

(8) 读中职就是接受技能教育，认识同学。所以，中职只是一个圈加一群人，就看你找什么人群。

(9) 读中职，是为打基础。

(10) 一张学历，一次经历，一种实力。

(11) 我们读中职就是为了以后更有钱，是为了让幻想不再是幻想……

## 活动2 我的生命线鱼骨图

活动场地：室内。

人员要求：不限。

材料准备：“我的生命线鱼骨图”打印纸（也可直接画在自己的课本上）、笔。

活动目标：对过去的我、现在的我、未来的我做评估和展望。

**活动流程:**

- 团体指导者先说明内容，见图 1-1，然后让团体成员自行绘制和填写。
- 15 分钟后大家一起分享交流。小组交流中，每个人都拿出自己的生命线与鱼骨图给其他同学看，边展示边解说，注意自己与他人内心的反应。

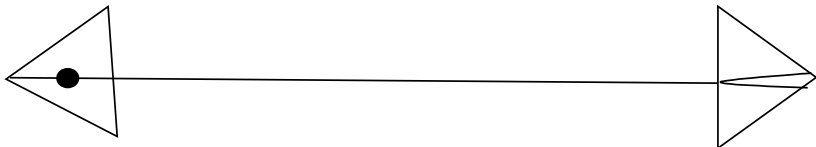


图 1-1 我的生命线鱼骨图

附：生命线与鱼骨图绘制说明。

鱼头：原点、出生点。

鱼尾：生命逐渐老去的方向。

预测死亡年龄的依据：

本人的健康状况、家族的健康状况、生活地域的平均寿命。

找出今天你的位置：写上今天的年龄和今天的日期。

思考过去的我与未来的我：

- 在生命线上标出过去影响你最大或令你最难忘的 6 件事，积极事件鱼刺朝上，消极事件鱼刺朝下，需要别人参与或者全部靠别人定夺的鱼刺朝下；
- 再在生命线上标出今后你最想做的 3 件事或最想实现的 3 个目标，能够由自己全权决定的鱼刺朝上，需要别人参与或者全部由别人定夺的鱼刺朝下。

**引导讨论：**

- 对过去的我的看法怎样？
- 对现在的我是否满意？
- 对未来的我有什么预期？

### 活动3 20个“我是谁”

活动场地：室内。

人员要求：20 人以上。

材料准备：“我是谁”活动单（也可以直接填写在自己的课本上）、笔。

活动目标：认识自我、悦纳自我、完善自我，做最好的自己。

**活动流程:**

- 活动说明：用 5 分钟的时间，在“我是谁”活动单上写下以“我”字开头的 20 个词句，这些词句是你头脑中浮现出的关于“我”的任何联想内容。

“我是谁”活动单

我……

我……

我……

我……

我……

我……

我……

我……

我……

我……

我……

我……

……

- 将重要和不重要的分开，把重要的按重要程度排序标号。

分组讨论：

- 你是怎么样的一个人？是什么使你成为这样的一个人？
- 请大家谈谈你所列出的 20 个我，以前是否意识到？问一下小组同学对你的看法，比较二者有何异同？
- 你是否接纳自己列出的 20 个我？为什么？你打算怎样完善你自己？

#### 活动4 今天我们相识

活动场地：室内。

人员要求：不限。

材料准备：制作海报的彩笔和纸。

活动目标：彼此尝试认识，建立学习团体。

活动流程：

a) 有缘相聚，建立团体。

★ 操作：报数，分组就座，每人 5 分钟轮流分享：

1. 姓名，生日，个人信息；
2. 最喜欢自己的两个身体部位，为什么？
3. 个人特质，最大的优点；
4. 你的职业困惑，你的梦想的中职生活。

b) 小组大比拼。

★ 选组长（权力、责任）、起组名、拟组训。

讨论：

组名和组训的意义；

期望（希望从本课程得到什么收获）；

顾虑（参加这样的活动课程有什么担忧或顾虑）；

努力（为了达到目标在整个学期中会做哪些努力）；

制作海报，签名（组长、组员）。

小组大比拼：每组派代表在全班进行海报分享。



## 理论拓展

### 1. 安身与立命

“安身与立命”其实就是职业发展对于人的不同层次之需求的满足，“安身”，就是在某处安下身来，也可理解为安居，找个归宿，撑起一个稳定的家。而“立命”，则是指在“安身”——生活有着落的基础上，满足人类更高层次的需求——思想上、精神上有所寄托。与“安身立命”比较接近的词还有：“安家立业”和“安居乐业”；与其相反的词则是：“萍踪浪迹”、“颠沛流离”、“浪迹天涯”。

我们每个人都有自己人生的梦想，对美好生活的渴望，生活中最需要的东西和生命中最在意的领域。前面调查中 87% 的中职生之所以读中职，是为了将来能够“找一份好工作”。笼统地讲，就是为了将来职业发展能够更好一些。这说明大部分同学之所以读中职，是与将来“安身立命”挂钩的。观察一下周围的成年人，你们就会发现，每个人都在为自己的“安身立命”奔波着，虽然方向不同，遭遇也不同，但每个人都有着自己“安身立命”的途径，都有自己的生活方式，即使最平凡的小人物也一样都在努力“安家立业”。人生下来，就是要努力地生活，为了安家而奋斗，为立命而拼搏。

### 2. 需要与职业

刚出生的婴儿不用别人教，就知道吃奶；想学习的同学，不用别人提醒早早就会去学习……这就是需要的力量！无论是处于群体中的人还是个体中的人，其行为的内在动力都是需要。这里集中讨论一下职业与需要的问题。

#### 1) 需要的分类。

人的需要是多种多样的，而分类的标准也是多种多样的，我们只能择其一二来讨论。

##### (1) 从需要的起源来看，需要主要有自然性需要和社会性需要。

自然性需要主要指人的衣、食、行、性等需要，这是为了维护个体存活和人口再生产而自然产生的。虽然人和动物都有自然的需要，但在需要的内容、表现方式及满足需要的手段上有本质的区别。人的需要不仅可以通过自然物体得到满足，还可以通过人际交往活动过程中的社会生产得到满足。例如，对食物的需要不仅是为了机体的存活，还有饮食文化，对食物的色香味、餐具、进餐环境、进餐礼仪都有不同的需求。着装不仅满足了遮羞、保暖的需要，还为审美提供了满足空间。可以说，现代普通人的各种需要都体现着社会性。

社会性需要是社会生活的要求在人脑中的反映，是人在社会交往中产生的对人际关系、生产活动的需要和欲望，如交友的需要、学习需要、受人尊重的需要等。社会性需要是人所特有的，是在自然性需要的基础上发展和升华出来的。

##### (2) 从需要的指向性看，需要主要有物质需要和精神需要。

物质需要是指对物质产品的占有为目的的需要。它可分为低级的物质需要和高级的物质需要。低级的物质需要是指对最基本的食物、性、生存等的需求，高级的物质需要是指



对高级住宅、高档服饰等的需求。

精神需要是指人对社会精神生活及其产品的需要,如对文学艺术的需要,对爱的需要,对审美的需要。

物质需要与精神需要既有联系又有区别,精神需要的满足要建立在物质的基础之上,如人对艺术品的收藏,首先要有一定的物质基础,才能实现这种收藏的愿望;物质需要不等于精神需要,物质生活水平低同样可以有精神的需求;反之高水平的物质生活未必就能满足精神上的需要。

(3) 从需要的总体归类来看,主要有生理的需要、心理的需要和精神的需要。

#### ① 生理的需要。

生理的需要与上面所谈的自然性需要、物质需要有重合的地方,主要涉及物质方面。然而生理需要中还有一种本能性需要,即逃避痛苦、追求快乐的需要(包括性的需要)。每个人都不喜欢痛苦,因为它使人难受,为了避免这种痛苦,人们就会想尽办法来躲避。快乐则正好相反,它使人觉得释放、自由,人们都想“找快乐”。为了满足生理方面的快乐感,逃避某种程度上的痛苦,于是人们抽烟、喝酒、追求性欲的满足,甚至吸食毒品……

#### ② 心理的需要。

根据马斯洛的需要层次理论及奥尔德福(C.P.Alderfer)的ERG理论,心理的需要可分为尊重的需要、安全的需要、自主的需要及归属感的需要。

- 尊重的需要。尊重就是一种“关心”和“重视”的表示。每个人都有被关心及被重视的需要,当这种需要被满足时,个体对自己肯定与自信会增加,否则,自我怀疑、自我否定很容易产生。
- 安全的需要。安全是人毕生所追求的。孩子对母亲为何总是具有吸引力呢?当孩子在独立学步、开始探索这个陌生世界时,他常常走出两步就要回头看看母亲,为什么?当长大离家之后,遇到挫折时,人们第一个想到的往往是家、母亲,为什么?从本质上来说,这是因为母亲给我们的是一种安全感。
- 自主的需要。对于一个刚开始学吃饭的婴儿,同样的饭,母亲喂他的时候他不吃,如果让他自己吃,即使弄得一塌糊涂,也兴趣盎然。
- 归属感的需要。一个组合的班级,其凝聚力总是比不上一个旧班级。班里的每个成员都会觉得这个新班级不如原来的班级好。实际上,真的是原来的班级更好吗?真实原因可能是这些新成员在这个新班级里找不到归属感。归属感左右了班级成员对一个班集体的评价。

#### ③ 精神的需要。

此处精神的需要与上面所讲的与物质需要相对的精神需要不完全一致。简单地说,精神的需要是指一个人“心灵”的需要,是一种超越狭隘的自我的需要,比如,中国古人倡导的“天人合一”、“大同世界”之理想;又如当今环保主义者对环保的追求,历史上科学家对真理的追求,艺术家对于美的追求,还有人类普遍的对于善的渴望等。

#### 2) 需要与职业。

为什么有的中职生做出这样的职业选择而其他人则不是?为什么有的中职生放弃了大多数人觉得宝贵的职业岗位去开辟另一片新的天地?为什么有的青年人虽然按照某种固





定的生活模式生活得挺投入，但总是找不到自己应该有的职业满足感？诸如此类的问题都涉及人们的职业需要。与人的其他需要一样，职业需要的内容涉及多种因素，构成类型也是十分复杂的。简单来说，职业需要包括以下几个方面。

(1) 较多考虑“保健”因素，为了自身的生存和后代的延续、为了满足人的衣食住行等方面的需要而工作，这是属于较为低级的维持生计的生理和安全的职业需要，也就是典型的所谓的“安身”需要。

(2) 通过职业活动为自己开辟一片新的天地，结识一定的人群，归属一定的群体，获得一定的声望，这是属于爱及尊重层面上的交往归属的职业需要。

(3) 注重自己成长，期望在职业活动中不断地发展自己之所长，提升自己的能力，从而在有成就地为社会服务的过程中对自己更加充满信心，更加清楚看到自己生命的价值，进而更加忠实地献身于自己所从事的事业之中，这是属于较高的自我实现层面上的发展和承担社会责任的需要。

当然，人的职业需要不是机械地做上述划分，也不是简单地由低层次到高层次。人们在职业活动中往往是多种需要共存，只是各种需要的强度因人因事而异。而且，我们还看到这样的现实情形，当人们的“保健”因素有着基本的保证、工作所获得的物质待遇相关也不大的时候，人们的职业行为目标比较容易指向高层次的精神需要；但是，若“保健”因素缺乏现实的保障，现实中又存在着可以通过努力来获得更多的物质利益的可能性时，人们的职业行为目标反而容易指向满足低层次的物质需求的方向。这也许能够更加有力地说明人的需要这一内部因素与外部环境之间的相互影响、相互制约的复杂关系。

在实践中，职业需要的满足经常会受到来自各方面的阻碍。比如，社会的经济发展水平及社会的经济结构等因素，都会使人们的职业需要与社会对劳动力资源的需求的状况之间产生矛盾。说到底，两者之间的平衡只具有相对意义，不平衡才是绝对的。还有，即使人们清楚自己的职业需要，但是未必能够具有满足这种需要所应该具备的相应的条件。而且，有时这些条件，诸如职业心理品质，未必能够通过学习、训练去获得。

了解人的需要及其与职业的关系，目的是为了帮助你决定职业选择的方向，指导你正确地进行职业设计，掌握必要的职业技能，进而更强化自己的职业需要，并在未来的职业生涯中获得职业需要的满足。同时，也使你能够根据社会的实践情况和未来的发展趋向，来调整自己的职业需求与职业世界现实的矛盾，实现中职生个体与社会的统一。这部分内容在本书后面的章节中会详细具体地展开，届时请同学们进一步探讨和学习。

### 3. 中职能给我们的人生带来什么？

新一轮的就业招聘旺季就要到了，很多中职毕业生开始四处撒网寻找自己的“婆家”了。想起去年这个时候，一个毕业生问我的一个问题：命运为什么这样不公平，为什么周围的人都找到工作了，我还一直没有着落呢？中职究竟给我带来了什么？早知道我还不不如不读中职呢！

中职究竟给我们带来了什么？这是一个很值得考虑的问题。事实上，很多人就是长期处在“不知为何要读中职”这个问题的矛盾、困惑中。如何度过中职三年生活？初入校门的同学如果能够认真思考这个问题，会收益颇深，至少在以后几年的中职生活中会

有一个比较明确的奋斗方向。套用西方的一句谚语：“一艘没有航向的船，任何风都不会是顺风。”

下面与同学们分享一些对于这个问题的思考，供大家参考。

#### 1) 一个新起点、一种新的视野。

中职是一个新起点、一种新的视野：这是因为，进入中职，你终于放下中考的重担，第一次开始追逐自己的理想、兴趣；这是你离开家庭生活，第一次独立参与团体和社会生活；这是你不再单纯地学习或背诵书本上的理论知识，第一次有机会在学习理论的同时亲身实践；这是你第一次不再由父母安排生活和学习中的一切，而是有足够的自由处置生活和学习中遇到的各类问题，支配所有属于自己的时间。

中职是一个新起点、一种新的视野：还是因为，这可能是你一生中最后一次有机会系统地接受教育；这可能是你最后一次能够全身心建立你的知识基础；这可能是你最后一次可以将大段时间用于学习的人生阶段，也可能是你最后一次可以拥有较高的可塑性、集中精力充实自我的成长历程；这也许是你最后一次能在相对宽容的，可以置身其中学习为人处世之道的理想环境。

中职是一个新起点、一种新的视野。在这个人生的关键阶段里，所有中职生都应当认真把握每一个“第一次”，让它们成为未来人生道路的基石；在这个阶段里，所有中职生也要珍惜每一个“最后一次”，不要让自己在不远的将来追悔莫及。在中职三年里，大家应该努力为自己编织生活梦想，明确奋斗方向，奠定事业基础。

#### 2) 一个大平台、一种新的生活。

中职为我们继续获取知识、训练技能、发挥潜能、展示才华提供了更大的平台。

##### (1) 中职是一个全新的学习平台。

##### ① 中职学习观念的五大转变。

中职学习和中学学习有很大的不同，中职的学习更主动、更独立、更开放、更注重学习能力和创造潜能的开发，以及为人处世、人格修养和生活能力的提高；中学学习以各门学科的基础知识为主要内容，而中职学习则更突出专业性和实践性，为走向社会、服务社会做必要的准备。概括地讲，同学们进入了中职，基本上面临学习观念的五大转变。

- 由依赖型学习观向自由型学习观转变。依赖型学习观指的是一种学习上无自立性、无主动性，呈现被动、依赖等品质和特征的学习观。自主型学习观也称为主体型学习观，表现为自觉地、能动地、有目的地从事学习活动，自觉而有目的地学习、个性化地学习、创造性地学习等。
- 由知识型学习观向智力-能力型学习观，向人格学习观转变。知识型学习观是一种重知识、轻能力，重理论、轻实践的传统学习观。智力-能力型学习观强调既重学习者能力的提高和智力的开发，又重学习者职业适应能力与职业发展能力的提高，它满足现代社会能力本位人才观对学习所提出的要求。人格型学习观不仅重视知识和能力的相互促进和共同提高，而且更重视受教育者人格的健全发展，它要求“千学万学，学做真人”。
- 由封闭型学习观向开放型学习观转变。封闭型学习观是一系列“以课堂为中心、以课本为中心、以教师为中心”的学习观的总称。开放型学习观则是与之相对立



的一种面向社会、面向生活，多层次全方位开放的学习观。

- 由学会型学习观向会学型学习观转变。学会型学习观是一种“教什么学什么，学什么会什么”的观念，它用“学懂”、“学会”来回答学习上的“学得如何”的问题，往往突出了实用，而忽视了创新。会学型学习观不仅包括“学懂”、“学会”，而且还用“懂学”、“会学”来回答学习上“如何学”的问题。古人说：“授人以鱼不如授人以渔”。说的就是要学会学习，要讲究学习的方法，要善于学习。
- 由传承型学习观向创造型学习观转变。传承型学习观表现为重视学习在继承人类文化成果、传递生活经验方面的独特利用，但却忽视了学习者在学习过程中的探索、发现和创造，即创造性地培养。创造型学习观是从适应与发展两大任务出发，既强调继承与适应，又强调创造与发展。

## ② 图书馆——知识的殿堂。

图书馆是每一所学校重点建设的服务场所。许多中职图书馆不仅藏有各类丰富的典籍，供我们与前人进行思想对话，而且还拥有数量众多的现代各类科技期刊，供我们摄取现代最前沿科技知识。随着现代网络技术的发展，图书馆的信息化建设取得了长足的进步。现在，许多中职图书馆都拥有各类先进的数据库和电子图书系统，非常方便查询各类信息。总之，懂得利用图书馆，是我们在中职里获取知识的重要途径。

### (2) 中职是一个全新的生活舞台。

我们进了中职，新的学习环境、新的生活环境、新的人际环境，为我们奠定了充满希望和挑战的全新的生活。

#### ① 中职是迈入真实社会前的彩排。

有的同学毕业后可能直接进入社会工作，但不管怎样，中职时代都会是你迈入真实社会前的一个彩排，中职也是一个小社会！里边也有很多接触社会的机会，关键是看你怎么想，怎么做。中职生活的经验是很重要的，它可以帮助你习得包括：竞争力、适应力、操作力、创造力、自控力、交往力、表达力、自学力等诸多方面的实践能力。为了提高这方面面的能力，中职里的竞争力是相当激烈的，比如，你中学时代可能并不热衷于什么学生会、社团，但是在中职确实人人都想锻炼锻炼，预演一下我们即将进入的社会，边做边学，积累宝贵的人生经验、习得必需的生存技能。

- 学生社团是学会独立、适应社会和展现自己的舞台。

自立是一门重要的学科，特别是独生子女，进入中职要和来自不同地域、不同习惯、不同文化的同学一起相处，更要学会自立行事。而学生社团是中职里自我修炼的最佳舞台。

学生社团是中职生依据自己的兴趣和爱好而自愿组成、按照章程自主开展活动的群众性组织，是中职生自我教育、自我管理、自我服务的重要阵地。学生社团凭借其“社团精神”和丰富多彩的社团活动，越来越受到师生的喜爱，成为校园文化亮丽的风景。同学们通过有选择性地参加一些社团组织，不仅可以得到一种具体的参照，在此参照下更好地认识自己，判断自己，而且，还可以通过参与、组织和策划各类社团活动锻炼和提高自己各方面的素质，促进自己的成长。通过参与社团活动，可以学到一些沟通能力，而且社团更像一个微型的社会，该怎么周旋？该怎么适应？其间要学会怎么正视别人的白眼，学会怎

么调节好自己的利益和别人的利益之间的关系……如此种种，社团都提供了正式走入社会前一个很好的彩排机会。

另外，担任学校学生干部也是快速提高自身各方面素质的一个非常有效的途径，但记住，不要奢望回报太多，不要仅以“当官”和获取“就业资本”为目的，否则会迷失自我。

● 广交朋友，构建人脉，走向社会的舞台。

有人把成功的过程比喻成织网，随着社交圈越来越大，朋友越来越多，就越接近成功。这话不无道理，成功学家认为，成功=20%个人奋斗+80%人脉（人际关系）。现在社会分工越来越细，工作压力越来越大，一个人若想单打独斗取得成功越来越难，如果有一群能够帮助你、支持你的朋友，就方便多了。良好的人际关系是走向成功的必须要素，人际关系也是一种资源，会利用这种资源的人才会取得成功。

② 中职是各类技能高手的聚集地，除此之外，也汇聚了富有激情、敢于挑战、思想活跃、来自五湖四海的同学。

在这里可以建立起自己最初的人脉关系——往往在中职期间所建立起来的良好师生关系和同学关系，也会成为今后职业发展中的重要资源——人脉。不少老师、同学会成为未来闯荡社会的帮手，要知道在中国这个人情社会混，没有关系会事倍功半的。因此，中职期间要广交朋友，不要把自己封闭在宿舍的小圈圈里；也不要只和你一样的人交往，认为有共同语言，其实更重要的是和其他类型的人交往，了解他们的经历、思维习惯、爱好，学习他们处理问题的模式，了解社会各个角落的现象和问题，这是以后发展的巨大本钱。

③ 中职是触摸梦想、设计未来的空间。

中职三年将是生命里美好的回忆。可以拥有美丽的爱情、多彩的活动、晚上深夜里的卧谈会、睿智的老师、可爱的同学……当然最重要的是，终于可以在这里学习想要接触的科目，在这里能够触摸到自己的梦想，感受到心灵的激情，为自己树立一个目标，并且为之前行！

④ 中职是独立思考、品味人生的摇篮。

走过中职会发现，其实最值得珍惜的不是掌握的知识；不是学会的社交能力；不是所拥有的关系。其实，走过时，最值得珍惜的是曾走过的这段人生！好好去品味这段人生吧，只要认真去品味中职三年，一定会获益匪浅。这是有生以来第一次可以独立地感知社会、感悟人生，一定要认真品味、仔细阅读，争取中职三年能够有苦有累，但更多的是乐在其中。

3) 一种中职精神、一个人生追求。

中职最吸引人也最为世人津津乐道的东西之一就是中职精神。中职精神既深藏于“中职”之中又游离于“中职”之外。它给中职注入了生命活力，使中职不仅是教学楼、图书馆、林荫道等冷冰冰的建筑群落，也不仅仅是人才的集散地，而是人、思想、价值观念、理性思考、创新、智慧与博大胸怀的代表。萧雪慧教授认为：“独立自主、开放、容忍、自由探索、追求真理、秉持理想，以及在值守这些传统理念与作为变革前沿之间保持张力，是中职在数世纪中展示出来的形象，也是中职之间为中职的基本特质。”中职虽不能直接赋



予我们职业、态度、思想、信念和幸福，但中职精神却会潜移默化地滋润我们的精神、信念和信仰，使我们经历一种无形的洗礼和熏陶，这种影响虽然无声，但却巨大，往往是持续终生的。梁漱溟在论述北大精神时说：“彼此质疑，相互问难，兼容并包，追求真理。在这种气氛中，怎能不奋发向上？”好学精神潜移默化的影响，将使我们更深刻地体会生命的尊严和人生的价值。

#### 4. 中职怎么度过才“划算”

《中职生》杂志曾经这么描述过中职不同年级的特点：追梦的一年级（忙忙碌碌、糊里糊涂）；激扬的二年级（理想放飞、个性发展）；执著的三年级（走自己路、独立自由）；不知什么时候开始，逃课、迟到，上课睡觉、看小说、听 MP3、发短信，作弊现象也屡屡发生。究竟为什么当今中职生会出现诸如此类的学习倦怠现象呢？稍做调查就会发现，其实同学也有着自己的苦衷，撇开极个别老师授课水平和敬业态度问题不讲，现在中职开设的课程，有些不是学生很想学的专业知识，而是规定学、要求学的课程，对学生未来闯社会可能没什么很大的实际帮助，因此这些在经济大潮冲击下的中职生们，早把“投入”和“产出”当作是否上课的重要决策标准。当今很流行一种说法叫做“经营人生”，作为“经营者”，不少中职生对读中职的投入产出比表示了不满。他们认为自己投入了过多的时间与金钱——三年的学习与高昂的学习费用，可收获的却是“没学到什么有用的东西”和“念了三年，出来还是找不到工作”。那么，这里咱们就暂且用实用主义的态度来讨论一下，中职三年究竟应该怎样度过，结果才会是“划算”的。

##### 1) 获取较高的职业发展起点。

调查发现，尽管 67.2% 的人赞成“扩招的中职生越来越不‘值钱’了”的说法，但也有 44.7% 的人承认：“读中职找不到工作，不读更找不到工作”，“现在找工作要看文凭”，网上流行着这样的说法：“读中职后悔三年，不读中职没文凭后悔一辈子”。的确，虽然“读中职=好的工作单位=有保障的生活”已经是老皇历了，但很多用人单位“在学历的基础上再考虑员工的工作能力”也是不争的事实。无中职文凭，几乎不能得到所有技术岗位的工作！

虽然职业没有高低贵贱之分，但社会职业是有高级低级之分的。从社会职位的分布来说，低级职位在社会上分布最多，职位层次越高，相应的职位数也就越少。任何职业对从业者都是有入职资格要求的。同样，相应的职位也就要求从业者具备相应的文凭的能力，高级职位要求从业者具备更高文凭和能力。

“人往高处走，水往低处流”，人的本性是追求更高层次的发展。无疑，读中职是我们获得较高职业发展起点的一个非常便捷的途径。通过读中职，我们能够在较短的时间内，系统地学习适合于自己未来发展的知识，然后将这些知识转化为自己的职业能力，为个人将来的职业生涯发展创造一个比较高的发展起点，也为能进入理想的工作领域赢得一张入场券。

##### 2) 满足更高层次的人生需求。

职业生涯每次质的飞跃，都是以学习新知识、获取新技能为前提条件的。要想实现高层次的人生需求，就必须获得职业生涯的高度发展，而想要获得职业生涯的高度发展，就

必须提高自身的知识、能力和素质。只为满足基本生活需求，找一份工作养家糊口，需要的能力相对还比较低一些，而要成就一番事业，则就需要具有更高的能力。“安身”容易“立命”难，一个人能够“安身”并不一定能够“立命”；但是反过来，一个人如果能够“立命”，那么“安身”就自然不在话下。

虽然同学们经过了十几年的学习，但由于我国学校教育主要进行的是应试教育和基础教育，缺少适应社会的综合素质培养和实际操作技能培训，在培养独立生存能力和独立思考能力方面也明显不足。所以，中职毕业生充其量也就能算个“半成品”，距离用人单位所要求的“拿来就用”的“成品”还有较大差距。一位刚毕业的中职生曾经这样表白：“眼看工作了，却发现自己好多东西都很欠缺，假如重回中职，那样可以根据自己工作中的不足，重新开始学习。”中职是人生中的一个求知的阶段，它给予我们拥有能力和提高修养的机会，如何更好地把握中职三年的机会，把自己塑造成社会需要、同时自己也情愿成为的那一款人，是很值得大家思考的问题！中职学习专业知识固然重要，但更重要的还是要学习独立思考的方法，培养独立决策、举一反三的实际能力，在增加知识的同时，要无师自通地培养自己的学习兴趣、理解自己的学习风格、激发自己的学习动机、掌握适合自己的学习方法、养成持之以恒的学习习惯、习得面对问题的学习能力，全方位地提高修养，丰富内涵，练好内功，只有这样，毕业后才能适应瞬息万变的未来职场世界。

另外，有些中职生自身的弱点也为就业带来了不利影响，比如“依赖性强，合作性差；对自己不了解、对他人不尊重、对东西不爱惜、对工作不尽责；心高气盛、目中无人、铺张浪费，以自我为中心，诚信度差”是许多用人单位对刚毕业中职生的普通印象，中职生在人格修养等方面欠缺是不招用人单位“待见”的另一重要的原因。中职三年每个人都只有一次，以上弱点希望同学们有则改之，无则加勉，重点是设法学习和掌握一些真正有用的、能够受用终生的东西，让人生更加丰盈美满和幸福，最大限度地发挥潜能，成就美丽人生。



## 行动建议

### 1. 脑力激荡

中学学习与中职学习有何不同？

向2~4位师兄师姐了解中学与中职的学习有何不同？他们是怎样学习的？

以宿舍为单位讨论和回答上面的问题，并将本宿舍的看法和打算记录下来。

利用班会的时间，分享各宿舍的观点，抽签决定发言的顺序，内容不能重复。

总结各组的看法，将其整理后贴在墙报栏。

### 2. 交流园地

请以“反思：我为什么读中职”为题写一篇作文，贴在班级墙报栏上进行交流。希望



该活动能促进同学们梳理过往，反思人生，审视当下，唤醒读中职初衷，重新调整你的人生航向。

### 3. 思考与调查

中职毕业后你最可能会靠什么来安身、立命？把想法分别告诉 3~5 位亲朋好友，听听他们的反馈意见，与他们一起清点一下自己的库存潜力和就业竞争中的薄弱环节。

### 4. 阅读、思考与选择

#### 1) 你的中职生活快乐吗？

同学们，你的中职生活过得快乐吗？请阅读下面“关于快乐”的文字，然后与宿舍同学讨论“什么才是真正的快乐”。比较 A 同学选择的快乐模式与 B 同学选择的快乐模式之利弊，你们将会选择哪种快乐模式度过余下的中职时光呢？

#### 附：关于快乐

快乐，就是高兴，就是心里舒服。谁都希望快快乐乐地生活，现在我们说在中职里怎样才能快乐地生活，也就是说，什么是真正的幸福快乐。你也听说过一个类似的故事吧：一个渔民在海边悠闲地晒太阳，一个路人看不过去，对他说：“天气这么好，你为什么不出海打鱼呢？每天多打些鱼，你就能攒下钱，有了钱你就能买条大船，打更多的鱼，挣更多的钱，然后雇很多人打鱼，开办自己的渔业公司，挣很多钱后，你就成了当地的富豪，就可以不用打鱼，在海边悠闲地晒太阳了。”渔民说：“可我现在就在海边悠闲地晒太阳啊。”乍一看这个故事，可能会觉得勤劳的渔民和懒惰的渔民得到的快乐是一样的，甚至懒惰的渔民更加舒适，可是实际上，两种快乐完全不同，勤劳的渔民得到的是充实的、充满希望的生活，他的劳动力创造社会财富，同时也得到社会的认可，他的快乐是自我实现的、自信的快乐。而懒惰的渔民，他没有造福于别人，是不可能得到他人和社会的尊重的，其人生价值也不可能得到充分实现，他的快乐是完全没有自信的快乐。以下为举例说明。

例子 A：我刚进中职，想这下可轻松了，初中那么苦，现在好好玩玩吧。当然，学习也不能完全不管，差不多混个中上等就行，反正这里的一切都是我自己说了算，于是学习并不用尽全力，有时也旷课、抄作业，有更多的时间和几个哥们儿打牌、看电影、玩电脑，玩一切时兴的东西。人嘛，都好面子，年轻人更喜欢出风头，我可以炫耀对某款游戏如何熟悉、某部电影怎么好、某个地方怎么好玩，我是多么洒脱多么满不在乎等。享乐和刻苦是一对天敌，尝到享乐的甜头，我就更觉得读书学习越来越苦，越来越难熬；我就更加爱旷课、更加爱抄作业，很快，对喜欢的东西就能集中精力大干一场（如玩游戏、上网、看小说），而对厌烦的东西就很难坚持 5 分钟（如背英语、做作业）。有时候看到别的同学天天在学习，不免嘲笑，其实自己非常心虚，可转念一想，反正中职的东西没什么难的，我这么聪明，过几天好好看看书补回来就是，实在不行考试前突击刻苦一下就行。可是这都是想象啊，等到想认真看书时，发现以前的刻苦精神没有了，看不进去，而且落下的功课太多了，别人认真听一节课就懂了的东西，因为我没有听课和做

作业，要费好几个晚上看书消化才搞明白。而且超出我想象的是，中职里没有中等的概念，成绩好的同学个个都拼命似地学习，比初中生还刻苦，他们就学这些学科。像我们这些成绩排在后面的同学都看不进去书，不会就是不会。看着同宿舍的同学天天认真上课，在教室前排和老师就学科交流讨论，我却不敢，只能尽量往教室后面坐；看着他们天天早起跑步背书，天天晚上去教室自习，几乎从没有任何娱乐，我就更加心虚更加自卑，表面上更加嚣张更加潇洒，装出不在乎的样子，可是心里觉得自己是个一无所有的穷光蛋。第一学期结束，我们这类享乐的学生，有的补考，有的勉强及格，不过如此。我的自尊心受到了打击，在初中我的成绩可不是最差的啊，现在却沦落到这样。这种痛苦是无法想象的，不得不承认我不如想象的那么好。接下来的日子，一部分人还没意识到这种情况，或者说破罐破摔，毕业前他们就被开除了。我认识到了，开始下决心要拼命追赶，不再玩，甚至很坚决地要求自己要和学学习最好的人玩，要求自己要比学学习最好的人刻苦。习惯享乐的人重新刻苦却很难，首先我的基础知识不扎实，学习要比别人吃力，也就是说，同样的知识我要花更多的时间；其次就是“由俭入奢易，由奢入俭难”，我要在克服自己好玩的基础上，再集中精力重新锻炼学习的毅力，这种感觉毫不夸张地说，就像一个吸毒成瘾的人突然戒毒一样；而且我的朋友都是好玩的人，互相影响，更难集中精力学习。我的学习效率本来比优等生就低，他们都像在乘坐汽车用几乎所有的时间奔跑，而我却像在走路，还要用更多的时间去追赶。造成这种极端痛苦的局面的，甚至只是我第一学期中几个星期的松懈享乐！毫不夸张，中职竞争就是这样。很快，优等生习惯了刻苦的学习生活，树立了正确的中职生活态度，他们可以学习更多的东西，掌握更多有用的技能（如英语会话、计算机等）。而我吃透了苦头，整天拼命地追赶，成绩才有进步，可是有些机会永远地失去了。你可以想象现在 18 岁的你（中职生）和 8 岁的你（小学 2 年级）之间的比较，你会甘心吗？我用几个星期的自由快乐，换来的是一生的被动，一生痛苦追赶，一生的自责懊悔，这是幸福快乐吗？

**例子 B：**我刚进中职，当然，和大多数初中生一样，听说过“玩小学，苦中学，混中职”，我也认为中职学习应该比初中轻松得多，于是给自己定了远大的理想，我知道中职不过是人生的一小步罢了，不过觉得既然选择了中职，就尽可能别浪费。我按照自己一直的习惯继续学习，初中时的自己并不完全自觉学习，现在比较自由了，正好可以真正刻苦一下，看看自己到底能承受什么样的刻苦程度，试试看。于是从入学第一天起，就坚持每天上课，坐在前排十分认真地听老师讲课，做笔记。课后，按着上课学到的东西，顺利地将作业习题攻克，这么容易的题，竟然还有同学一脸崇拜地抄我的作业，这种自豪感真美妙！中职生活中充满了选择，比如今晚没什么事，是和盛情邀请你的室友一起去校外网吧看看？还是和关系不错的同学聊天打牌？你知道，多数人都不会选择去教室，这也是为什么人类平庸多数，精英少数的原因。我跟自己赌气，想挑战一下人的惰性，于是我坚持到教室学习。当我晚上拿着书回宿舍时，感到很充实很快乐，因为我发现能够控制自己的欲望和行为，还发现宿舍很多人用羡慕的眼光看着我。人人都懂得努力刻苦的道理，可人人都做不到，于是人人都有要控制自己克服惰性的压力。这种压力随时存在每个人的心中，当看到比自己更不能自制的人时，你的压力就小；当看到比自己更能自制的人时，你的压力就大。你的刻苦和自制给多数同学带来了压力，在这种情况下，你越来越自信自豪，他





们越来越自卑自责。你会更加如鱼得水，他们会更加如履薄冰，你说你快乐吗？其实你发现努力不见得就是苦，只不过是多一点克制，多一点坚持，很可能只是坚持几个星期，尽自己最大的努力看看做到什么程度，很快你就会非常喜欢上这种成就感，它让你随时觉得自己充实得像个富翁。因为自信自己能够做到刻苦，不惧怕任何挑战任何困难，而会因为自信而神采奕奕，挥洒自如。更重要的是，你掌握了一个战无不胜的无敌法宝，就是勤奋的习惯和良好的自制力。靠这个法宝，可以轻松地不断超越同学，不断攻克学业，不断赢得自信；而且由于有了勤奋的习惯，你不会有刚开始刻苦时的吃力感，一切迎刃而解。靠着这个法宝，你会超越同班同学，升级为更高档次，并能够选择专业（就像很多电脑游戏中一样，你达到一定成绩就可以升级，不停地升级，你得到更多的能力和法宝）。选择你喜欢的专业后，还是靠着这个法宝，再次成为其中的精英，可以再一次超越，升级。这样，你不断地成功，不断地获得别人没有的机会，你超越的人越来越多，最终，你就会站在社会的金字塔的顶尖。这种不停获得的快乐才是真正的快乐幸福，再回头看看曾经在同一起跑线上的同学，你会自豪，会为自己的行为感到庆幸，会没有一丝遗憾愧疚的痛苦，一直享受的是拼搏的快乐，精英的快乐。

例子 A 和例子 B 一点也不夸张，过去、现在和将来，A 和 B 都大有人在，大家起跑线是一样的，在你前面，很多人已经选择了 A 或 B，现在，轮到你来选。想想看，你会选什么呢？你的中职你做主，行动就是最好的答案！

## 2) 我们为什么读中职？

下面是一个毕业生的网上日记，供同学们阅读和思考。

匆匆的三年中职就要毕业了，心里现在是麻木了还是恐慌了？不明白，真的不明白，一直在想一个问题，我们读中职为了什么？一直在想，一直不明白，一直很不愿意相信……

当学校为我们开动员大会时，才知道学校也很着急，也为我们这些学生担忧，是啊，我们毕业了，毕业了该做什么呢？该怎么去面对呢？

其实我一直想出来工作，也许因为家庭的原因吧，因为我都近二十岁了，现在还让家里为我操劳，真的很愧疚，没什么稳定工作的父母要供我与弟弟上学，弟弟马上也上初中了，我真的觉得父母太累了，他们付出太多了，他们很伟大，我一直这样觉得。

我们读中职为什么？为追求功名？还是更好的生活质量？还是父母为我们安排的命运？不管怎么样，既然上了中职，有很多想法与其他人就不一样了，我们有了自己的思想，有了更高的追求和目标，最重要的是更多地注重精神上的追求。内心世界也许比其他人更丰富，但没必要有更多的优越感，也没必要太悲观，因为不读中职一样要生活，一样要经历婚姻，经历柴米油盐醋，而上了中职我们也逃避不了这些，只是选择不一样，生活方式和追求以及程度不一样而已。

上了中职，你后悔吗？我不后悔。虽然中职没让我收获很多，但在中职里我也收获不少，也许更多的是精神上的东西吧，更多的是在中职生活中潜移默化所学到的。后悔与不后悔没什么意义了，因为中职结束了。快乐也好，痛苦也罢，都经历了，都过去了。人快乐是一辈子，痛苦也是一辈子。

记得年少时，一直说想去流浪，但现在看来“流浪”是一个多么有诱惑和奢侈的字眼

啊。我们现在不是出去流浪，而是为生活奔波操劳。真正地走进社会，与社会这所中职里的三教九流之辈一争高下，找到自己的位置。这时，我们对事业、前途都是那么不可把握。对“爱情”更是一种美妙的奢望。真的要背负所有，独自在风雨中漂泊……

短暂的一生，何必看得那么残酷和神圣，用平常的心和凡人的心去面对。前程怎么样，是成功或失败都不妨碍我们现在一切从零开始，经历过了就是一生，而得到满足和无憾就是成功的一生了。

心若在，梦就在。论成败，人生豪迈，一切只不过是从头再来。

# 第二章

## 了解自己

——职业生涯内部环境探索



## 第一节 我到底想干什么

### ——职业兴趣探索

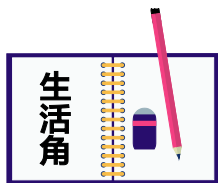
#### 单元导语

有研究发现：人在从事自己喜欢的工作时，能发挥其潜能的 80%~90%；在从事其不喜欢的工作时，只能发挥其潜能的 20%~30%。有人对美国的成功人士做过的调查也显示：94%的人都在从事着他们自己喜欢的职业。许多心理学家和职业规划大师都赞同这样一种观点：兴趣是影响人们工作满意度、职业稳定性和职业成就感的重要因素，它也是职业生涯规划中进行自我探索的重要内容。既然如此，希望每一位同学都能找到自己真正感兴趣的职业，尽可能地去去做自己喜欢的事。

然而，现实和理想总是有差距的，在“你的兴趣在哪里？你到底想干什么？”这个问题上总是有些不太令人满意的回答。有的同学说：感觉自己好像没什么兴趣，也不知道自己到底想干什么。有的则说：自己的兴趣太多，不知道选择哪个好，而且，以后它们真的能成为我要从事的职业吗？还有的同学可能处于更大的困惑中：我以前喜欢这个专业，当真正接近它的时候才发现它原来并不是我想要的，我真正想干的事情到底是什么呀？兴趣这东西到底靠谱吗？基于上面种种困惑，我们在回答“我到底想干什么”这个问题上就要多下些工夫，这就牵涉到对职业兴趣的探索问题。

职业兴趣探索是一个拓展、探究、整合和不断调节的过程。很多职业规划大师提出了一些有用的理论和测量方法，当然也有一些比较有趣和有意义的活动，它们都对更好地探索职业兴趣提供了支持。下面就伴随着本节的内容，去揭开职业兴趣的谜团吧！





### 案例1 李文的日志

今天看了本介绍成功人士的书，上面在谈及成功的秘诀时，总能引出那些成功人士类似这样的话语：“我十分喜欢我从事的这个行业”；“我很痴迷于我这份工作”；“我对我的事业充满热爱”。想想自己，对什么都感觉差不多，不讨厌也不是很喜欢，没有发现真正让自己十分热爱的职业。当初考中职选专业也是懵懵懂懂的，按照家人的意思就选了这个专业，现在整天感觉没什么动力。到底想干什么呢？所感兴趣的职业是什么呢？怎样才能找到我的兴趣职业呢？

### 案例2 思思的日志

我一直对小动物充满感情，中学时生物学得还不错，于是上了中职就选择了动物学，期间还历经周折。学了两年了，现在越来越感觉这个专业的无聊，后悔当时的选择和付出，不明白的是：为什么当时非常喜欢的专业，现在却带来这么多烦恼？

### 案例3 浩然的困惑

浩然是一个聪明、做事也认真的学生。他喜欢精神病学，并选了这个专业，自幼生活在木匠世家，对木工手艺也非常感兴趣，另外，他还喜欢植物学。不过，人的精力毕竟是有限的，他也明白这个道理，因此，他现在就一直在考虑如何处理他的这些兴趣之间的关系，也一直在寻找一个更好的途径看是否能把它们整合起来？

以上这几位同学遇到的问题有没有在你身上也发生过？你身边的同学呢？



### 活动1 家谱

家庭、家族、邻居和朋友，他们的言行会影响做人和做事的态度。他们从事的职业也一般是你比较容易接触到的。因此，相比之下，在众多的职业当中，你是比较容易对这些职业产生准确认识的。而对某一职业感兴趣，也通常是要建立在对它的准确认识基础上的。要想了解自己感兴趣的职业，就从这里开始吧。

确认家庭、家族、邻居、朋友们的职业，把其中感兴趣的职业写下来。

关系	他们从事（或曾经从事）什么职业？
父亲	_____
母亲	_____
兄弟	_____
姐妹	_____
叔叔/舅舅	_____
婶婶/舅妈	_____
姑姑/姨妈	_____
祖父/外祖父	_____
祖母/外祖母	_____
堂/表兄弟	_____
邻居	_____
朋友	_____
其他人	_____

## 活动2 纸和碗的游戏

**活动场地：**室内。

**人员要求：**不限。

**材料准备：**打印的表格，碗或纸袋（数量和人数一样多），空白纸。

**活动目标：**选择喜欢的专业。

**活动流程：**

- 拿出一张纸，将所知的所有领域类别列出来，无论它们是否是你的爱好所在。
- 在表 2-1 中，将所有的栏目填满。如果需要更大的选择空间，可以在一张更大的纸上制作一个表或者在电脑上加宽表 2-1。

填充这个表时，要切记以下几个要点。

- ◆ 表中的每个栏目都要仔细思考。
- ◆ 仅仅找出喜欢谈论并有所了解的专业，仅此而已，无须精通。
- ◆ 如何获得这些知识并不重要。
- ◆ 如果某个专业不能确定，可选择给别人，或先留下来。
- ◆ 以此类推，直到只剩下不愿意分发给别人的专业，可能是 1~20 个不等。

◆ 回到自己的位置，把剩下的纸条放在桌子上。这些剩下的纸条不必再分发给别人，但必须放弃其中的一些：首先，把你最想放弃的专业放在碗中，然后再在剩下的专业中选择第二个将要放弃的，以此类推，直到只剩下三个专业。

- 所有同学可以一起参加，同时进行。

表 2-1 了解的专业

第一栏 在高中或中职学习到的	第二栏 在工作（兼职或实习等）学到的	第三栏 从会议、辅导班、培训班、研讨班中学到的	第四栏 在家学到的：通过阅读、看电视、听磁带、上网、看报纸、学习课程	第五栏 休闲时学到的：志愿工作、爱好等

注：决定在某一栏中填入一个专业并不重要，栏中留出的内容只是帮助回忆，不必考虑哪项内容，在喜欢的专业处画记号。

#### 思考讨论：

- 别人分发给你的专业中有没有自己没见过的专业？如果有，找那个同学了解一下情况。
- 别人分发给你的专业中有没有自己喜欢的专业？如果有，找那个同学问一下他为什么不喜欢它。
- 在游戏的后一个阶段中，当你不得不放弃、把桌上的纸条一个一个丢进碗里时，感受是什么？放弃它们的依据是什么？
- 思考一下，留在手中的三个专业及后来不愿分发的那些专业，它们有什么共同点吗？
- 在游戏过程中有没有遇到什么问题？和同学们交流。

### 活动3 兴趣岛

你获得了一次免费度假的机会，有下列 6 个岛屿，认真阅读各个岛屿的介绍，按照后面的要求做出选择。不过，需要注意的是，一旦选择了一个岛屿，就要在上面生活至少半年的时间。

**R 岛** 自然原始的岛屿。岛上保留有热带的原始植物，自然生态保持得很好，也有相当规模的动物园、植物园、水族馆。岛上居民以手工见长，自己种植花果蔬菜、修缮房屋、打造器物、制作工具。

**I 岛** 深思冥想的岛屿。岛上人迹较少，建筑物多僻处一隅，平畴绿野，适合夜观星象。岛上有多处天文馆、科博馆及科学图书馆等。岛上居民喜好沉思、追求真知，喜欢和来自各地的哲学家、科学家、心理学家交换心得。

**A 岛** 美丽浪漫的岛屿。岛上充满了美术馆、音乐厅，弥漫着深厚的艺术文化气息。同时，当地的原始居民还保留了传统的舞蹈、音乐与绘画，许多文艺界的朋友都喜欢来到这里找寻灵感。



**S 岛** 温暖友善的岛屿。岛上居民个性温和、十分友善、乐于助人，社区均自成一个密切互动的服务网络，人们互助合作，重视教育，弥歌不辍，充满人文气息。

**E 岛** 显赫富庶的岛屿。岛上的居民热情豪爽，善于企业经营和贸易。岛上的经济高度发展，处处是高级饭店、俱乐部、高尔夫球场。来往者多是企业家、经理人、政治家、律师等，衣香鬓影、夜夜笙歌。

**C 岛** 现代、井然的岛屿。岛上建筑十分现代化，是进步的都市形态，以完善的经济、高度的政治管理、金融管理见长。岛民个性冷静保守，处事有条不紊，善于组织规划。

下面开始进行岛屿计划。

■ 不要考虑其他因素，仅凭自己的兴趣按一、二、三的顺序挑出最想前往的三个岛屿。

■ 将房间分为 6 个区域，分别代表上述 6 个岛屿。按自己的第一选择的岛屿就座。如果同一小组的人太多，可以分成两个小组。

■ 同一小组的人交流：自己为什么选择这个岛屿，看看大家有什么共同的兴趣爱好，归纳为关键词。

■ 根据大家的交流给自己的小组命名并选取一个标志物 (Logo)，在白纸上制作一个本小组的宣传图。每个小组请一位代表用 2 分钟的时间展示自己小组的图，并在全班分享自己小组成员共同的特点。

■ 记录自己的选择和本小组的讨论成果。

◆ 我最想前往的三个岛屿：\_\_\_\_\_

我们的岛屿名称：\_\_\_\_\_

◆ 岛屿标志物及其含义：\_\_\_\_\_

◆ 岛屿关键词：\_\_\_\_\_

这六个岛屿实际上代表着霍兰德提出的 6 种职业兴趣类型，通过这个活动应该对这 6 种职业兴趣类型有所了解，并且会对兴趣类型有个初步判断。但一个人对自己职业兴趣的判断并不是一件很容易的事，需要有积极认真的态度和行动及对相关理论知识的了解和认识。



## 理论拓展

### 1. 兴趣、职业兴趣与生涯发展的关系

#### 1) 职业兴趣的重要性。

兴趣是重要的心理特征之一，是一个人力求认识某种事物或从事某种活动的心理倾向。职业兴趣是兴趣的重要内容，指一个人力求了解某种职业或进行职业的心理倾向，表现为对某种职业的选择性态度或积极的情绪反应。

职业兴趣在人的职业活动中，在整个的生涯发展过程中都具有重要作用。首先，它影响人们的职业定向和职业选择。求职过程中，人们会自觉不自觉地考虑到自己对某方面的工作是否喜欢、是否感兴趣。其次，职业兴趣能开发人的工作能力，激发人们探索和创新。有资料显示，如果一个人对某一工作感兴趣，就能够发挥他全部才能的 80%~90%，并且



能较长时间保持高效率而不感到疲劳，而对工作缺乏兴趣的人，只能发挥其全部才能的20%~30%，也容易疲劳、厌倦。另外，有人曾对美国成功人士进行了一项调查，结果表明，他们之中的94%以上的人都从事着自己喜欢的工作。最后，职业兴趣可以增强人的职业适应力，使人更快地适应职业环境和职业角色。

## 2) 兴趣与职业。

有的同学可能要问：人的兴趣有很多，是不是每种兴趣都可以转化为职业兴趣？是不是每种兴趣都可以找到与之相联系的职业的专业？一个人的所有兴趣是否又都应该或能够在自己的职业中得到满足？

实际生活中，兴趣和职业往往是交织在一起的，虽然将兴趣划分为职业兴趣和非职业兴趣，但如果注意一下那些非职业兴趣，就会发现几乎所有的兴趣都与一个人的职业生涯有一定的关系。例如，爬山的兴趣可以演变为登山或户外运动的工作；逛商场、购物的兴趣也可以演变为采购或着装指导的工作；甚至玩电脑游戏也可以演变为游戏设计方面的工作等。

当然，由于受到兴趣的广泛性和很多现实情况的影响，并不是所有的兴趣都应该或能够在自己的职业中得到满足。兴趣也可以通过兼职、志愿活动、参加社团、业余爱好等多种方式来实现。但大量的研究表明，兴趣和工作满意度、职业稳定性和职业成就感之间存在着明显的关联，因此在选择职业的时候，有必要将兴趣作为一项重要的因素考虑进去。兴趣或职业兴趣在人的职业选择和整个生涯发展中虽然不起决定作用，但做到工作和个人兴趣的适度统一是十分必要的。

## 2. 兴趣的类型和测量

### 1) 霍兰德的兴趣类型理论。

约翰·霍兰德(John Holland)是美国约翰·霍普金斯中职心理学教授，美国著名的职业指导专家。他于1959年提出了具有广泛社会影响的职业兴趣理论。认为人的人格类型、兴趣与职业相关：某一类型的职业通常会吸引具有相同人格特质的人，而具有相同人格特质的人对许多生活事件的反应模式也是相似的。他们创造了具有某一特色的生活环境，也包括工作环境。在这种思想的基础上，霍兰德归纳了人的六种人格类型。由于这种分类是职业上的反映，因此也可以理解为职业类型。另外，霍兰德还对职业类型按与人格类型相同的模式进行研究和分析，对职业环境的类型采用了与人格类型相同的名称。

霍兰德生涯理论认为：大多数人格特质可以归纳为六种类型，即现实型(realistic type, 简称R)、研究型(investigative type, 简称I)、艺术型(artistic type, 简称A)、社会型(social type, 简称S)、企业型(enterprising type, 简称E)和常规型(conventional type, 简称C)。工作环境也有6种类型，其名称和性质与人格类型的分类一致。人们都尽量寻找那些能运用自己的技术、体现自身价值和能在其中扮演令自己愉快角色的职业，例如一个研究型的人会尽力去寻找研究型的职业。一个人的行为表现是职业环境类型和人格类型相互作用的结果。

### (1) 人格类型。

霍兰德把每种人格类型人的共同特征，以及具有该种人格倾向的人所适合的职业归纳描述如下。

**现实型(R)**共同特点：愿意使用工具从事操作性工作，动手能力强，做事手脚灵活，动作协调。偏好于具体任务，不善言辞，做事保守，较为谦虚。缺乏社交能力，通常喜欢独立做事。

**典型职业**：喜欢使用工具、机器，需要基本操作技能的工作。对要求具备机械方面才能、体力或从事与物件、机器、工具、运动器材、植物、动物相关的职业有兴趣，并具备相应能力。如技术性职业（计算机硬件人员、摄影师、制图员、机械装配工），技能性职业（木匠、厨师、技工、修理工、农民、一般劳动）。

**研究型(I)**共同特点：思想家而非实干家，抽象思维能力强，求知欲强，肯动脑，善思考，不愿动手。喜欢独立和富有创造性的工作。知识渊博，有学识才能，不善于领导他人。考虑问题理性，做事喜欢精确，喜欢逻辑分析和推理，不断探讨未知的领域。

**典型职业**：喜欢智力的、抽象的、分析的、独立的定向任务，要求具备智力或分析才能，并将其用于观察、估测、衡量、形成理论、最终解决问题的工作，并具备相应的能力。如科学研究人员、教师、工程师、电脑编程人员、医生、系统分析员。

**艺术型(A)**共同特点：有创造力，乐于创造新颖、与众不同的成果，渴望表现自己的个性，实现自身的价值；做事理想化，追求完美，不重实际。具有一定的艺术才能和个性；善于表达、怀旧，心态较为复杂。

**典型职业**：喜欢的工作要求具备艺术修养、创造力、表达能力和直觉，并将其用于语言、行为；声音、颜色和形式的审美、思索和感受，具备相应的能力。不善于事务性工作。如艺术方面（演员、导演、艺术设计师、雕刻家、建筑师、摄影家、广告制作人）、音乐方面（歌唱家、作曲家、乐队指挥）、文学方面（小说家、诗人、剧作家）。

**社会型(S)**共同特征：喜欢与人交往、不断结交新的朋友、善言谈、愿意教导别人；关心社会问题、渴望发挥自己的社会作用；寻求广泛的人际关系，比较看重社会义务和社会道德。

**典型职业**：喜欢要求与人打交道的工作，能够不断结交新的朋友，从事提供信息、启迪、帮助、培训、治疗等事务，并具备相应能力。如教育工作者（教师、教育行政人员），社会工作者（咨询人员、公关人员）。

**企业型(E)**共同特征：追求权力、权威和物质财富，具有领导才能。喜欢竞争，敢冒险，有野心、抱负。为人务实，习惯以利益得失——权力、地位、金钱等来衡量事物的价值，做事有较强的目的性。

**典型职业**：喜欢要求具备经营、管理、劝服、监督和领导才能，以实现机构、政治、社会及经济目标的工作，并具备相应的能力。如项目经理、销售人员，营销管理人员、政府官员、企业领导、法官、律师。

**常规型(C)**共同特点：尊重权威和规章制度，喜欢按计划办事，细心、有条理，习惯接受他人的指挥和领导，自己不谋求领导职务。喜欢关注实际和细节情况，通常较为谨慎和保守，缺乏创造性，不喜欢冒险和竞争，富有自我牺牲精神。

**典型职业**：喜欢要求注意细节、精确度、有系统有条理，具有记录、归档、特定要求或程序组织数据和文字信息的职业，并具备相应能力。如秘书、办公室人员、记事员、会计、行政助理、图书馆管理员、出纳员、打字员、投资分析员。

霍兰德的对每一种人格类型的上述描述中，都是该种类型理想的、典型的形式。而在现实当中，没有哪一种描述能一丝不差地恰好符合某一个人的情况。因此，为了比较全面地描绘个人的人格类型，通常用最强的三个人格类型的字母代码来表示一个人的人格类型，这个代码就称为“霍兰德代码”（Holland code）。这三个字母的顺序表示了人格特征的强弱程度的不同。

### （2） 职业环境类型。

霍兰德认为：同一职业群体内的人有相同的价格特质，他们对情景和问题会有类似的反应，从而产生特定的职业氛围亦即职业环境，它特定的价值观念，态度倾向和行为模式。因此，工作环境也可以分为六种类型，其名称及性质与兴趣类型的分类一致。具体职业通常也采用上述三个字母代码的方式来描述其工作性质和职业氛围。为了鉴别不同职业的代码，霍兰德及其同事做了一项非常庞大的研究并于 1959 年出版了《霍兰德职业代码字典》（Holland Career Inder），为 12 000 多个职业提供了霍兰德职业代码。

### （3） 六种类型之间的关系。

霍兰德提出了六角形模型（如图 2-1 所示）来解释六种职业类型之间的关系：在六角形模型中，六种类型被表示为以下三种关系：相邻关系，如企业型和社会型；相隔关系，如研究型、常规型与社会型的关系；相对关系，如现实型和社会型的关系。任何两种类型之间的距离越近，其职业环境及人格特质的相似程度就越高。如企业型和社会型在六角形模型中是相邻的类型，它们的相似性也最高，这两种类型的人都比其他类型的人更喜欢与人打交道，只是他们打交道的方式不同而已。而现实型和社会型正好处于相对的位置，这就意味着其相似性最低。研究型和社会型则具有中等程度的相似性。六角形模型也可以表明六种人格特质类型之间的一致性。

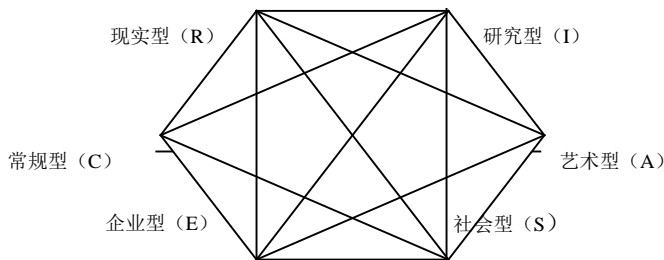


图 2-1 霍兰德六角模型

六角形模型可以帮助我们对人格特质类型与职业环境类型之间的适配性进行评估。例如，一个社会型人格特质占主导地位的人在一个社会型环境中工作会感到舒畅，但如果让他在一个现实型的工作环境中工作，他可能就会感到不舒服，因为这两种类型具有不同的特点。因此在现实生活中，人们要尽量选择与自我兴趣类型匹配的职业环境，这样可以最好地发挥个人的潜能。

霍兰德同时指出，应该注意人格特质模型之间的区分性。假设运用霍兰德的《自我指导探索量表》（Self-Directed Search SDS）对两个人进行测试的结果是：他们前 3 个字母代码的顺序相同，都为 RAS，但对应的 R，A，S 的得分分别为（30，20，10）和（22，21，

19),很显然这两组代码的类型是很不相同的。前一种分数组合代表的是“区分性”或稳定性高的模型,而后一种的“区分性”则不够。像这种分数接近的类型,不但要对其前3个字母的组合进行研究,同时也要对其他6个可能的组合进行研究。

## 2) 职业兴趣的测量。

为了更加科学地探索职业兴趣,很多心理专家和职业指导专家编制了职业兴趣测验。1927年,斯特朗编制了《斯特朗职业兴趣调查表》,是最早的职业兴趣测验。库德又在1939年发表了《库德爱好调查表》。霍兰德理论提出以后,对职业生涯辅导产生了广泛的影响。有许多被广泛使用的测评工具都以霍兰德的类型论为依据,经过测评,通常会得到一个由三个字母组成的霍兰德代码,以及与这一代码相匹配的一些职业。这些测评工具都可以作为个人进行自我探索的有用工具。

### (1) 测评工具的选择。

在选择测评工具时,要尽量去选择那些正规的、有权威的测验,注意测验是否符合一些心理测量的基本标准:如是否具有良好的信度和效度,是否提供了参照常模,如果是自助式测评还需要有较为清晰的测评报告等。现在国内已有很多引进和自主研制的测验,而且在网上也有很多免费的测验,这就需要在测量前进行优化选择。

### (2) 施测及对结果的解释。

在使用测评工具时,要看清指导语,根据施测要求进行施测。对于结果的解释,按照规范的做法,除了自助式的测评以外,通常要求由生涯辅导专业人员实施测评,并对测评结果进行专门的解释说明,帮助被测评的人正确理解测评的含义。但国内测评工具发展还欠成熟,专业的生涯辅导老师也很缺乏,在解释说明上面比较混乱。因此,要特别注意不要滥用、迷信测评,以免被误导。

### (3) 如何看待职业兴趣测验。

严格地讲,兴趣测评的结果不能被解释为“哪种职业适合我”,只能说是根据测评的常模样本,拥有某类型兴趣特征的人通常会更多选择某些类型的职业,并且在这样的职业中感觉比较愉快、满足。由于同一种职业在不同的机构内其性质和工作内容可能有很大不同,所以要具体情况具体分析。做兴趣测试的目的是增进对自我及工作世界的认识,拓宽其在职业前景上的思路,为未来发展提供方向性的指导,而不限定自己。因此不要局限于测试结果所建议的职业,也不要盲目地给自己的职业类型贴标签,限制自己。

### (4) 职业兴趣测验的局限性。

随着测量理论的发展,测量技术的不断进步,兴趣测验的质量得到很大提高。但被测试者在做兴趣测验时毕竟是根据个人的认识而做出判断的,这就避免不了会出现一些偏差。首先,有些人在做职业兴趣测验时会受到自己价值观、能力的影响而得到与自己实际职业兴趣相偏离的结果;有的人可能由于对自己的喜好并不清楚,或者测试时心理状态不稳定等,在做兴趣测评时很难做出符合要求的判断,从而导致几次测验结果不一致;还有的人受到环境和实践经历的局限而使自己的兴趣没有发挥或没有意识到,这会使得测评结果出现几种兴趣类型的分值都相差无几的现象。基于上述局限,中职生要树立这样一种观念:做职业兴趣测评,重要的不是得出某个确定的职业结果,而是以兴趣类型作为自己探索和定位的参考依据。



### 3. 当代中职生职业兴趣的特点

职业兴趣测验虽然具有局限性，但它毕竟是有科学根据的，并且在逐步得到完善。运用职业测评，不仅可以了解个体职业兴趣的状况，为个人择业提供参考，还可以通过对群体测评结果的分析，把握某个特定群体的职业兴趣特点。当代中职生职业兴趣的特点主要表现在以下方面。

**职业兴趣模糊。**很多学生，尤其是低年级的学生，由于陷入安逸的生活和纷繁的诱惑中，对自己的职业生涯没有足够的认识，对职业兴趣关注较少，对自己在职业上的喜好和倾向知之甚少或模糊不清。这是一个普遍存在的问题。

**职业兴趣污染。**职业兴趣污染是指个体尤其是中职生受到多元价值观和外部多样的、不实际的社会信息的影响，使个体对某种职业的倾向偏离自己的本性初衷，使个体的倾向内容偏离职业本身的状况。中职生是易受外部信息影响的群体，多元价值观和纷杂的消极信息会冲击他们的择业倾向，甚至连个人的职业兴趣这种比较接近本性的心理特征也受到冲击，表现出与本性的不符。许多中职生对职业兴趣的回答往往出现好大喜功，只看重表面和结果的现象。

**职业兴趣沮丧。**它主要指经常存在的对自己所学的专业和将来要从事的职业感到不喜欢，或自己喜欢的专业和职业难以去从事，从而造成个体内心沮丧的情绪的现象。

**职业兴趣范围较窄。**它主要指很多学生认为自己兴趣点少、内容不丰富的现象。根据个体内心体验和外在表现的明显程度，可以把职业兴趣分为显性兴趣和隐性兴趣。显性兴趣是指个体能明显体验到对某一职业有心理倾向，且有较明显的具有倾向性的行为。隐性兴趣是指个体通过对职业的了解和认识可以对其产生兴趣的心理特征，由于没有受到外部刺激而没有明显表现出来。人的隐性兴趣的范围是很广泛的，上面所说的兴趣不广泛主要指的是显性职业兴趣。有关资料显示，在校学生除了自己的专业兴趣较明显外，其他的兴趣得分都很低。造成这种现象的原因主要就是很多中职生思想不开放，认识和实践缺乏，没能把自己的隐性职业兴趣上升为显性职业兴趣。

**兴趣的稳定性不够，结构不合理。**人的兴趣和其他的心理特征一样也是在发展变化着的，但在一定时期内保持个体基本兴趣的稳定性则是个体良好的心理品质的体现，人具有较为稳定的兴趣才能把工作持续做下去，从而把工作做好，取得创造性成就。中职生职业兴趣的稳定性不够，持续时间不长，且有从众心理。在兴趣的结构上，许多中职生没有体现出层次感，有的学生各方面的兴趣程度都差不多，或重心易出现偏移，没有形成较为稳定的中心职业兴趣。这些对他们以后的发展都会有影响。

**兴趣效能低，职业倾向差。**兴趣的效能指个体兴趣推动工作或活动的力量。根据个体兴趣的效能水平，一般把兴趣分为高效能兴趣和低效能兴趣。高效能兴趣能够成为推动工作和学习的动力，把工作和学习引向深入，促进个体能力和性格的发展。低效能不能产生实际的效果，仅仅是一种向往，一种懒惰。中职生的兴趣很多对学习和工作没多少益处且没有一定的职业倾向，无效的兴趣较多。如多数学生喜欢上网聊天、打游戏、玩扑克，甚至睡觉，这都是一种懒惰、消遣享受的心理表现。提高学生兴趣效能，引导其原有兴趣的职业倾向，是非常必要的。

兴趣的发展水平较低,对兴趣对象的了解和付出较少。根据兴趣的深度、范围和稳定性,可将其分为有趣、乐趣、志趣由低到高三个水平。有趣是指最初级的兴趣水平,当有趣趋向专一和集中,并对某一客体产生特殊的爱好时,就成为乐趣。志趣是在乐趣的基础上发展起来的,是兴趣的第三个阶段和高级水平。志趣具有很高的社会价值,且与个人的远大理想和目标联系起来,中职生对一种事物或职业产生兴趣多数是凭个体感觉,对兴趣对象没有足够的了解和认识,且不愿付出太多的行动,这也是造成中职生职业兴趣不稳定的原因之一。

对兴趣职业信心不足。现代社会竞争激烈,由于高校毕业生逐渐增多,加上金融危机的冲击,巨大的就业压力造成中职生择业的悲观情绪,渴求工作的心理很强,但对自己的职业兴趣顾及却很少。有资料显示,56%的学生认为与专业相关的工作几乎没有,84%的学生认为找工作时会考虑兴趣爱好,但迫于就业压力,对职业兴趣的关注则很少。学校重视高就业率,忽视学生的职业兴趣发展方向对职业的后续发展支持,这也是影响学生对兴趣职业的信心的方面。学生对自身能力、市场需求等的认识不足则是造成他们信心不足的主观原因。

中职生职业兴趣偏企业型、艺术型、社会型。企业型特点的人通常精力充沛,自负、热情、自信,富有冒险精神;艺术型特点的人通常善于表达,直觉力强,创造力和想象力丰富;社会型的人则喜欢那些需要与人建立关系、与群体合作、与人相处及通过谈话来解决问题和困难的工作环境。在校学生在这三个方面的倾向较为明显,这表明中职生具有想象、冲动、直觉、理想化、有创意、不重实际,不善于事务性的工作的特点。他们不喜欢从事现实的、常规的和研究性的工作,内心较为浮躁,想法不切实际。



## 行动建议

### 1. 职业兴趣探索的过程

职业兴趣探索是一个拓宽、探究、整合调节的过程,并经过循环往复最终趋于稳定。通过“活动园”的活动可以对自己的职业兴趣有所拓宽;通过兴趣测验,可以对自己的职业兴趣有所认识。但为了能更好地对职业兴趣进行探索,还可以做一些下面的工作。

#### 1) 浏览与积累——职业兴趣拓宽。

通过上面的活动练习,如果感觉自己的兴趣还是很少,可以接着做下面的练习。

在就业中心或图书馆寻找以下职业方面的作品,如小册子、单张纸等,从索引中找出某个特定的职业。翻翻那些百科全书,诸如《职业前景手册》、《职业名称词典》、《职业探索指南》等类似资料;或通过计算机网络的搜索引擎,输入“职业生涯”、“职业”或“工作”等关键词来进行浏览。当然还可以进入一些专门职业搜索网站,进行搜索且浏览。有时,可能碰巧遇到一个职业而被其吸引。浏览的意图就是要增加对工作世界的认识,拓宽职业兴趣。把通过上述方式找到的任何感兴趣的职业写在下面的空白处。

---

---

---

---

---

## 2) 回答问题——职业兴趣探究。

请具体、详细地回答下列问题，如有可能请与一位同学相互讲述自己对问题的思考和回答，通过互相提问帮助讲述的人发觉细节和原因。这个练习可以回忆并梳理日常生活中有关个人兴趣的一些代表性事件，增进自己对自我职业兴趣的觉察，同时起到探究作用。

- 排除所有现实的考虑，把经过上述活动获得的最感兴趣的职业或专业写下来。

---

---

---

- 假如现在得到一个机会，可以让你在一夜之间精通三种专业，你希望它们都是什么？请写在下面。

---

---

---

- 在与什么样的人谈论什么话题时你会感到很喜欢？一种发自内心的愉悦？请写在下面。

---

---

---

- 你喜欢阅读哪一方面的杂志或书籍？读哪方面的杂志或书籍真正能让你感到有趣？请写在下面。

---

---

---

- 你喜欢阅读报纸上的什么文章？什么主题的特别报道能令你真正感兴趣？请将答案写在下面。

---

---

---

- 如果你正在书店里浏览，倾向于停留在书店的哪类书架前？真正令你着迷的是哪

一方面的书籍？请写在下面。

- 你喜欢浏览什么网站？这些网站实际上属于哪个专业？哪些网站令你真正着迷？将答案写下来。

- 除了单纯的娱乐放松以外，你最喜欢看哪几类电视节目？或者说如果你正在看一部电视剧，希望它是哪一类题材的电视剧？电视剧又主要反映些什么内容？请写在下面。

- 休闲的时候，如果只是出于兴趣的考虑，你最希望做些什么活动或学些什么？而这里又是什么吸引着你？

- 我们生活中都有过一些时刻，因为专注于某种工作或某方面的学习而忘记了休息时间，如果这种事情发生在你身上，会是什么工作让你如此全神贯注，废寝忘食，写下来。

回答完上面的问题，需要仔细寻找一下答案里面有什么共同点？是否可以归纳为什么主题或关键词？这些主题或关键词可能和霍兰德的哪些类型相对应？如何能让这样的主题在今后的生活中得到发展？请写在下面。

### 3) 浩然的案例——职业兴趣整合。

通过以上一系列的活动和练习，同学们可能会对三种或更多的职业非常感兴趣。而从



这些令人感兴趣的职业或专业中选择出自己最喜欢的一个去从事时，会感到难以取舍。但人的精力毕竟是有限的。现实的情况也是这样，每个人很难顾及各种兴趣，除非百年不遇的旷世奇才。那么，怎样做才能既不超出自己的能力范围，又不“浪费”自己的兴趣呢？对这些兴趣进行整合，通过案例3中所提到的浩然的例子来对这个过程进行讲述。

经过一系列的活动和练习后，浩然发现自己的职业兴趣是：精神病学、植物学和木工手艺。那么，下面他开始从这三个职业兴趣中确定自己要从事的职业。首先，开始广泛地与人交谈，试图通过交谈了解更多关于这几个专业的信息，关于职业兴趣选择的信息，以及与上述三个专业有关的专家的信息等。然后，开始寻找各个专业的有关专家，每个专业选择2~3个专家进行有效交谈，并听取职业指导师的意见。最后，他终于在一个专家那里得到消息：“这三个专业可以结合在一起，精神病理学有一个分支就是采用植物来帮助治疗患者，特别是当这个患者患了精神分裂症时，这就能结合你在精神病理学和植物方面的兴趣了，至于木工手艺，我想你可以用它为植物打造花盆”。浩然的三个兴趣及其整合见图2-2。

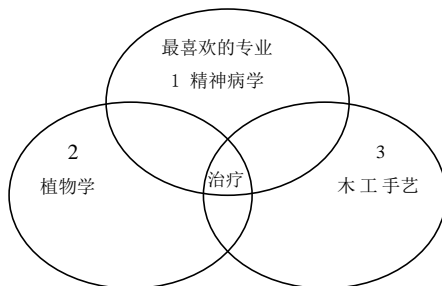


图 2-2 浩然的三个兴趣职业及其整合

对职业兴趣进行整合，最重要的恐怕就是对感兴趣的职业或专业的了解。如果每个人都拥有丰富的知识和经验，知道它们整合在一起是个什么样子，这样当然是很好的。但当没有足够的自信做好这一点时，最好的方式就是像浩然那样去向有关专家询问，找出那几个兴趣职业的交集，把它们整合起来。

将最喜欢的三个专业或兴趣，以及这三个专业或兴趣结合在一起的领域填入图2-3中对应的位置处。

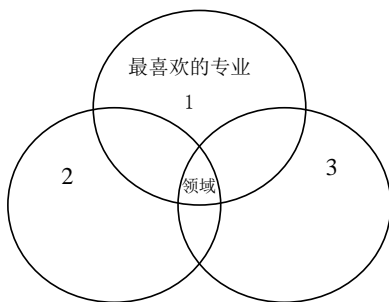


图 2-3 兴趣职业及其整合

#### 4) 需要注意的问题。

在对职业兴趣进行探索的过程中，需要注意下列问题。

第一，并不是每个人都需要对自己的职业兴趣进行整合，那些对自己的兴趣认识非常清楚，或者对某一职业其兴趣特别明显的人就可暂时省去这一环节。在对职业兴趣进行整合时，也并不是要把所有兴趣都整合进去。对兴趣进行整合首先需要在众多的兴趣中选出最喜欢的三个，这就意味着要放弃一些东西。另外，并不是所有的三个专业或职业都可以整合出一个可以从事的职业，虽然这种情况出现的概率比较小，但它是客观存在的。当然，并不是所有人都应该或能够在自己的职业中得到满足，当在现实生活中实在无法将它发展成自己的职业，而又不愿放弃时，可以考虑将它发展成一种兼职或爱好等。关键是做到工作与生活之间的协调与平衡，以及工作与个人爱好的适度统一。

第二，职业兴趣探索过程是一个循环往复、不断深入和调节的过程。对自己职业兴趣的认识和把握完全不是单纯地做个兴趣测验，做些有关兴趣探索的练习和活动就能完成的。因为职业兴趣本身也在发展变化，而且很多隐性兴趣潜藏在内心是不容易被发现的，这就需要对兴趣进行探索时不要急功近利，敷衍了事。它需要积极思考、逐步深入。另外，对某一职业感兴趣，需要建立在对这种职业的真正了解的基础上。因此，要想在兴趣探索上得到满意的结果，还需要积极地认识外部世界和职业环境，并掌握一些方法和技巧，必要时去参加一些相应的社会实践。这点以后的章节中还会有详细的叙述。

第三，通过一系列的探索后，可能确定了自己的职业兴趣。不过，当再去审视探索结果时，可能会发现它只是一个专业或职业领域。但每个领域又都会有很多职位可供选择。在这么多的职位面前想选择哪个？又应该去选择哪个呢？领域就像一个很大的草坪，无论选择哪个领域，总是有很多地方可供挑选，当然也有很多人站在上面。这就需要我们再次去思考，问问自己的内心到底喜欢哪个位置，并结合自己的现实状况，为自己编制一个美丽的梦想，树立一个努力的方向。

第四，兴趣探索是自我探索的重要内容，但它也只是其中的一个部分。它可以为我们选择职业提供依据，但也仅仅是一个参考。要想对自我有一个全面的认识，还需要对个性性格、技能、价值观等各方面进行全面深入的探索。而对待兴趣探索的结果上，也要有积极的态度。根据克朗伯兹（Krumboltz, 1979）等的观点，兴趣是个人后天学习（此处的“学习”是广义的学习，指的是个人在成长经历中学会的东西）的结果。因此，不要把兴趣测评和探索练习的结果当作一个固定的结论，而应当将其作为对以往学习经验的总结和对未来发展的指导。

## 2. 阅读与感悟

下面是从网上下载的一篇文章，是有关职业与兴趣的故事，一个老故事，两个新故事。仔细阅读，会受益匪浅。

### 老故事

一位刚过 30 岁的人，写信给一位百岁老人，诉说自己的苦衷。说自己从小就喜欢写作，可阴差阳错，却当了一名医生，而他对自己从事的职业一点也不感兴趣，想改行干写

作，又担心年纪太大，为时已晚。老人接到信后，立刻给这位医生回了一封信，信中说：“做你喜欢的事，哪怕你现在已经 80 岁。”

这位医生接到信后，受到鼓舞，当机立断放弃行医，拿起了笔杆，以后竟成了大名鼎鼎的作家，他就是日本的渡边淳一，而那位名叫摩西的百岁老人曾是美国弗吉尼亚州一位普通的农妇，76 岁时因患关节炎放弃农活后开始画画；80 岁时在纽约举办了个人画展，引起轰动；101 岁辞世时留下 1600 幅作品。

一个国外调查机构曾围绕“职业与兴趣”这个主题对 1000 名职场人士进行调查，结果令人惊讶，竟有 38% 的人对自己从事的职业不感兴趣，而在 38% 的人员中，最后能脱离不感兴趣职业的不足 3%。

明明对自己所从事的职业不感兴趣，为什么还要“泡”在其间，“钉”在其中？也许是为了生计，也许是为了安逸，也许是为了所谓的“前途”。但人生绝不是在自己不感兴趣的事业上，因为想做的事才是真正的天赋所在，才是人生的成功点，才是生命的寄托和精神的家园。

**感悟：**做自己想做的事，才能像摩西奶奶和渡边淳一那样，找到真正属于自己的人生殿堂。

### 新故事 1（职业指导师笔记）

何婷只有 20 岁，打扮时髦、充满活力，然而坐下之后却止不住地叹气。没等我开口，她就开始了一连串充满焦虑的诉说。

何婷在校是文秘专业，刚刚毕业两年多，已经换过四家公司，她说，自己的每份工作都不如意，都不是自己的兴趣所在。

“我在选专业时犯了个错误。我父母认为，女孩子就应该干点轻松的工作。我那时成绩平平，对学什么根本没多考虑。但现在我挺后悔的，对这个专业没兴趣。”

她对文秘专业的失落来自她的前两份工作。毕业时进入了一家事业单位，做行政秘书，每天就是接电话、管理办公服务器、预订会议室等。“在别的同事眼里，我是个打杂伺候人的，这种感觉真没法忍受。”因此干了不到三个月，她就辞职了。

她又来到一个商贸公司做办公室秘书。何婷以为这回的工作更商业化一些，也许更有意思。没想到做了几个月，和头一份工作感觉差不多，让她对文秘工作彻底失去了兴趣。

“我的理想是干一份能体现个人价值，并且值得努力奋斗的工作。只有符合自己兴趣的工作才能带来这些，才能证明自己存在的价值，充满激情地不断创造和发展。”

何婷特别羡慕影视作品中的那些整天穿着职业装，带着笔记本电脑“飞来飞去”的商业女性形象，渴望自己成为那样的人。“我想，也许我适合干销售？我性格外向，喜欢和人打交道。而且销售很锻炼人，如果做好了，就等于迈出了成功的第一步。”

经过努力，何婷终于在一家营销企业做起了销售代表。而这家公司的销售业务中，有相当多的内容也需要通过电话销售来积累客户，尤其对于新手来说更是如此。开始一两周，何婷觉得挺有意思，但时间稍长，她感到了日复一日的枯燥和巨大的压力。

“我每天又陷入了大量的电话之中，说着同样的话，重复同样的内容。而且推销就可能面临着客户的拒绝，每打一个电话之前都要鼓起相当的勇气……真让人难受。”

那一阵，每天早上，何婷一睁眼就会想到被拒绝的沮丧感和堆积如山的销售任务，让她根本没勇气起床。在连续迟到几天后，何婷再次提出辞职，她的理由是：一份连起床都不能按时的工作，一定不适合自己的，不是自己的兴趣所在。

何婷后来琢磨，还是先掌握一门技术，然后再向商业领域发展。她用四个月的时间考了 MCSE 认证（微软认证系统工程师），然后通过亲戚介绍，进入当地移动公司做计算机维护人员。机房的工作不忙，可以学到很多计算机专业知识。但何婷依然不满意，因为在机房维护机器，平时接触的就几个人，再加上倒班制，通常每天只有她一个人上班，跟别人沟通的机会很少，几个月下来，何婷觉得很压抑。

“我本来挺外向的，可现在都快不会和别人说话了。如果再这样下去，担心自己在沟通上会出问题。眼看着毕业都两年多了，一点发展也没有。我不想平平淡淡地过一辈子，尝试了这么多工作，都没有感兴趣的。希望你能告诉我，我的兴趣究竟是什么？”

从何婷的倾诉中可以看出，她两年多换了四份工作，每份工作之间的衔接毫无逻辑，这缘于对工作出现不满时，她将问题归因于对某一个工作没有兴趣。她用变换工作来解决遇到的压力，结果是压力无法解除，反而在同一个层面上不断重复遇到的麻烦。

何婷的“麻烦”诸如文秘工作的琐碎，销售人员的压力，技术工作的枯燥，都使她在工作之初就丧失了“兴趣”。殊不知，以上“烦恼”正是各项工作的特点决定的，她接受工作的同时，也就必须准备迎接相应的挑战。

“兴趣确实能在工作中给人带来幸福感和强大的驱动力，但是除了兴趣之外，还要考虑个人是否具备基本职业素质，比如性格是否匹配，是否培养了相应能力？”我看到何婷躺在兴趣的温床上，很想将她唤醒。

何婷思索片刻：“我仍然认为兴趣是最重要的，只要是感兴趣，才能值得全力以赴地付出。”

“如果你不全力付出，怎么能找到你的兴趣？”

何婷一阵深思。

“一份工作只有在你真正了解并能胜任的前提下，才谈得上兴趣。但每一项工作在开始时，都需要付出相当的努力，去战胜困难。在这个过程中，才能了解它有哪些方面真正吸引了我们。没有一种工作是十全十美的，其实，琐碎的工作可以通过高效的管理来熨平，绩效的压力可以增加签单后的喜悦，技术的平淡却可孕育出艺术创造的美感。我们有时候过于强调兴趣，却忘了培养作为一个职业人最基本的素质，比如忍耐、细心、勤奋……每个人做同样工作中都会遇到同样的问题，如果不为解决问题全力以赴，兴趣永远只会在想象中。”

当何婷扔掉了兴趣这根拐杖后，我们很快就对她的职业选择做了讨论和建议。根据何婷的《职业发展测评报告》和专业背景，她决定放弃在技术上的追求，先在销售或市场方向寻找机会，并深入了解这一行业，锻炼自己的能力。

## 新故事 2（职业指导师笔记）

一望而知，小雅是个乖巧女子。圆圆的面庞，可爱的大眼睛，流露出聪慧内秀的气质。她的爱好可真不少：媒体采编、形象设计、企业培训，还有当歌星。然而，她现在是一名



国有单位的科员，负责管理项目技术资料。用她的话说，是一份“沉闷之极，且没有发展前途”的工作。她今年24岁，在这个岗位上干了三年，深感人生中美丽的时光正在流逝，而生活却没有向理想目标前进的迹象。

“这些年我一直在努力，希望找一份感兴趣的工作。我是大专生，学历不高，所以开始自考法律本科，再争取拿下律师资格……”

“等等，好像你刚才说过的兴趣中没有提到法律……”我有点困惑。

“是我父母让我学的，他们认为学法律有前途……我自己也想不好。”

“你父母怎么看你现在的工作？”

“他们觉得很好、很稳定。现在的工作就是妈妈托人介绍的，所以周围都是‘叔叔阿姨’，我在单位的一举一动，妈妈都了如指掌。这也是我不喜欢这份工作的原因之一。”

“所以你想换工作，也就是更自立一些？”

“是的！而且我们单位是搞地质勘探的，我没有专业技术，一点兴趣也没有。”

三年来，小雅一直在为找一份更好的工作做准备。她参加自考、学英语，这次来北京还要参加一个形象设计的培训班。

“既然你已经在积极地筹备，那目前的困惑是什么呢？”

“爱好太多啦，我不知道到底该选哪一个！我考虑过开一个形象工作室，但是资金不够，目前市场情况不好；而且形象设计是吃青春饭的，将来年纪大了怎么办？”

“我还想去外企工作。可我们那儿外企少，门槛高，我学历低，很可能应聘失败。我也打算去媒体应聘，但没有专业经验，去了之后会不会不适应？另外，我现在享受体制内的各项福利，收入在当地是中上等水平，假如辞了职，估计一时很难达到这个水平，工作也失去了保障……特别是，父母特别反对我另找工作……”小雅犹豫了一下，又坚决地说：

“如果我找到符合自己兴趣的方向，就不会在乎那么多了。”

我理解小雅的种种困惑，毕竟一下让自己脱胎换骨独立起来是需要一定的心理准备和勇气的，然而我不能再让兴趣这个目前还是虚无缥缈的东西再妨碍她的前进了。

“小雅，看来你想换一份工作，同时改变生活方式。”

“是的！”

“那么，你目前最重要的是换一份可以改变生活方式的工作，比如去外企、合资企业或管理现代化的民营企业工作。但假如从来不尝试，我们怎样知道自己真正的兴趣所在？怎样知道自己适合哪种工作？”

“是……可假如我一旦发现自己还是不适应，那将怎么办？”小雅终于提出了最大的忧虑。

小雅的忧虑在于，她从未真正意义上踏出过家门。从小到大，她在父母的庇护下生活，已经习惯于“被安排”的稳定状态。尽管她已长大成人，但在父母的保护下，她内心深处存在一个小小的自我，但成长的力量不断催生着独立的渴望。小雅确实在努力学习，拼命积累，期待拥有展现自我的世界。她一直在为下一份工作做准备，这也是她的可贵之处。

我花了相当一部分时间和她探讨个人成长与家庭呵护之间的关系。后来，小雅已经能够初步认识“兴趣过多却无所适从”背后的东西。接下来，就小雅最需要的支持和达到目标的有效途径，我们共同分析了她进入理想公司工作的优势和方法。

小雅离去时，对能否成功地换一份工作还是心存疑虑的。望着她娇小的背影，我知道对她来说，迈出那一步需要极大的勇气。但我也相信她已经从心理上开始准备迎接挑战，因为这是成长必修课。

**感悟与分享：**对于刚刚开始职业生涯的新人来说，主要任务是培养基本职业素质，如沟通、承压、责任等，这是发展任何职业的“通用能力”。

在走进职业咨询室寻求帮助的人中，愿意讨论职业兴趣的占了大部分。来访者最爱问的话就是：“你说我的兴趣是什么？”“你认为我适合干这个吗？”

以上的两个新案例给我留下深刻印象，这是因为何婷和小雅都说过同样的话：“如果能确定一份感兴趣的工作，一定会全力以赴。”她们看重职业兴趣的结果，却在困境面前裹足不前。虽然她们在表现上大相径庭，实质却是相同的。

人们在评价一份工作是否满意时，职业兴趣的影响力所占比重越来越大。这个时代越来越强调彰显个性，回归自我。对此，“职业的深层志趣”这一概念最能说明兴趣的重要：它能使人在最大限度上发挥潜能，并可能超越金钱、地位、荣誉等“可见”标准，引导人向更深的层面投入，并获得职业“高峰体验”的快乐。

然而，一个职业是否令人满意，不仅取决于兴趣，还取决于用途能力和价值观的匹配度。其中用途能力包括一般用途能力和特殊用途能力，一般用途能力指的是各个岗位通用的工作能力，如沟通、承压、责任等；特殊用途能力是不同岗位特别要求的技能，如计算机维护等。

用途能力的培养依赖于学习和实践的历练，价值观和兴趣的发现则是一个过程，是依赖于用途能力而成长和实现的。虽然职业测评可以将个人兴趣聚焦到某一个范围，避免走弯路，然而对于个人兴趣的洞察、体验与认同仍需要个人在实践的过程中不断反省和统合。

何婷通过不断变换工作来发现自己的兴趣，其探索精神可嘉，但她忽略了职场中最重要的基本素质：责任感。责任使人们在挑战面前无所畏惧，勇敢地承担并克服困难。只有经历这个锻炼过程，个人深层的潜力和兴趣才会被发掘出来。何婷以为“自己一事无成是因为缺乏兴趣”，因而接连不断换工作。其实，她是在一次次把自己对工作和发展的责任卸下，因为责任也是需要培养的，她失去了很多培养的机会，只好在一份又一份工作面前迷惘徘徊。

小雅一直在寻找自己的职业兴趣，却始终缺乏迈出第一步的勇气。表面上看来，小雅兴趣广泛，但因为没有经过实践的历练，她的兴趣也只能是空中楼阁。造成小雅驻足不前的最大困难显然来自于家庭，因为父母的意愿，使小雅无法走出，也因为踏出“襁褓”的第一步必然给她带来不安全感。从近年来的咨询中发现小雅这类情况正在增多。独生子女、父母过度的呵护，这些因素都在不知不觉中剥夺了这类人群独立成长的权利。如果他们不勇敢地站起来，父母再不放手，他们将在现代职场中迷失。

对于那些刚刚开始职业生涯的新人来说，首要任务是建立责任感。这个过程是具体的，需要付出相当多的努力。工作的头几年，主要任务是培养用途能力。能拥有良好的职业素质，意味着具备了“通用能力”，这是以后发展其他职业的基础。就像植物生长的先决条件常常是扎根而不是开花结果一样，职业成长也是如此。每个阶段都有不同的任务，而每一步都在为将来的灿烂积蓄力量。

## 第二节 我到底能干什么

### ——职业技能探索

#### 单元导语

我们在中职中应该学什么？除了知识外，最关键、最基本的是能力的学习，中职生在校期间应该培养各种能力，如人际交往能力、创新思维能力、掌握信息能力、学习能力和自立能力等。这些能力你准备好了吗？

假设在求职面试的过程中，面对你的是一位人力资源部门主管。你急切希望获得这个用人单位的某个职位，而这个人力资源主管正好可以提供这个职位。现在需要使他（她）信服你是他（她）能够雇用的最好的求职者。此时这位人力资源主管问了两个问题：“我为什么要雇用你？你能为我们做什么？”

这个时候你一定很慌乱吧？应该怎么回答这位人力资源主管的问题才能使自己脱颖而出呢？你是否已经准备好了呢？你的回答应该充分体现你的综合素质和职业技能。因为这些可以准确地表达你拥有的知识、才干及已经取得的成就等。翻开简历看看吧，是否已经不自觉地使用了这些词语呢？

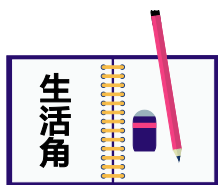
通过本章的学习，可以了解到什么是能力，什么是技能，以及技能在职业生涯规划中起到的重要作用。求职简历中哪些词语是用来表达技能的呢？学会正确地表达技能才能够使简历更具说服力。在本节中还会了解到三种重要的技能类型：知识技能、自我管理技能和可迁移技能。这三种技能在职业生涯中又起何种作用呢？怎样才能把它们组合成一个整体并高效地传达给雇主呢？

通过本节“活动园”中的相关活动来了解自己的个人技能，在这些活动中你能够从自己以往的经验中总结出自己擅长的技能，发现自己欠缺的技能，或许还能够发现一些曾被忽略的技能。要学会以己之长补己之短，利用自己的优势或通过发展其他能力来弥补自身的不足。了解自己的能力才能对自己更有信心，使自我效能感得到提高。同时，还要学会使用相关的资源和方法来了解意向职业的技能要求，以便明确自己需要发展和培养哪些技能才能胜任心仪的工作。

你是否曾经为理想不能实现而悔恨，为自己能力不足而懊恼呢？那么从现在开始改变现状吧！从现在开始就有意识、有目的地培养自己想获得的或欠缺的技能，还有机会成功！同学们，请抓紧时间行动起来吧！







### 案例1 不“擅长”的工作

王强中读的是国际贸易专业，毕业后希望寻找专业对口的工作，但是王强的英语并不好，在中职学习期间也没认真努力过，勉强拿到了证书，这对外贸业务这个工作来说是最底的要求。因此他找到一家很小的公司做业务员。虽然在中职期间王强也想过毕业后不找本专业的工作，但他没有信心比人家专业出身的人做得更好。在一年多的外贸生涯里，王强不但在业绩上毫无起色，乐观的性格也变得消沉、烦躁不安。

### 案例2 我适合这个工作吗

于洋在一所重点中职学习旅游管理专业，就业前景非常好，同班的好多同学毕业之前就己找到了工作。但毕业前夕的一次实习却让于洋对自己产生了深深的怀疑。尽管理论知识掌握得很牢固，但不善言谈的她在与大顾客交谈时，就会非常紧张，甚至会语无伦次。她做过很多次的努力，效果甚微。她痛感自己的人际交往能力差，但又没有信心能够改变。为此，于洋感到非常迷茫。



### 活动1 我能做什么

**活动场地：**不限。

**人员要求：**不限。

**材料准备：**纸、笔。

**活动目标：**帮助学生了解自己的能方，更多地发现自己的优势。

**活动流程：**请同学们拿出一张空白的纸，并在纸上按照给定的格式填写相应的内容。

例如：

1. 我可以教书，因为我有讲解表达的能力。
2. 我可以做研究，因为我有很充足的专业知识。
3. 我可以写好东西，因为我的思想很有深度。

**引导讨论：**每个人所写的内容都一样吗？有什么不同？为什么？

**项目说明：**在写下自己能做的事情，并解释为什么能够做好这件事之后，应该说大家对自己的能力有了一个简单的了解。那么在选专业或者找工作的时候，应该尽量选择自己

擅长的工作，这样才能发挥自己最大的能量。

## 活动2 找“朋友”

**活动场地：**室内比较空的地方。

**人员要求：**必须为偶数。

**活动目标：**了解自己在别人眼中具备什么样的能力，对自我的能力有更为客观的觉察与认识。

**活动流程：**指导者讲述游戏规则：游戏开始时同学们可以随意在空地中走动。当指导者喊“找朋友”时，同学们必须迅速两两组合在一起，拉着对方的手，相互说对方擅长的能力或缺乏的能力。指导者控制好时间，交流的时间控制在1分钟左右。本轮结束后，由指导者组织新一轮。注意，人员不能重复搭配，不能只说擅长的能力。

**引导讨论：**大家对活动的感受是怎样的？别人对你的了解和你心中的自己一致吗？有没有发现被你忽略的能力呢？

**项目说明：**别人对自己的评价，往往会更为客观和公正。同时，也是了解自我的一个很好的方式。只有清晰地了解自己的能力和自己能力的不足，才能在未来的学习生活中发挥优势，补足劣势。



## 理论拓展

除了自己的人格特质和兴趣之处，对人生选择也同样具有影响力的就是“能力”了。一般来说，人要顺利完成一件事，必须具备某种本领，而这种本领就是通常所说的能力。能力是指一个人顺利完成某种活动所必须具备的特征。人与人之间存在着能力的类型或水平的差异，这些差异表现为个体能力发展方向的差异，发展早晚的差异等。多数事业有成者都是具有良好能力的人。人类历史上许多卓越的科学家，如牛顿、达尔文、爱因斯坦，他们都有不同于一般人的想象能力与观察能力，否则，人们就难以理解，在相同的时期和类似的条件下，为什么只有这些人而不是其他人做出巨大成绩。能力水平影响一个人进行某种职业活动的速度与难易程度，并直接影响工作的成效。

有时，能力不足会令人裹足不前，没有勇气去做自己喜欢的事。例如，你也许和大多数人一样，很喜欢整天坐在电脑前玩游戏，但可能还不具备电脑游戏的程序设计能力，而无法成为软件工程师。你也可能梦想成为众人羡慕追逐的明星，却始终遗憾于缺少天赋，没有姣好的形象。有能力完成一些想做的事，会对自己更具有信心。然而，某些很擅长的工作任务，却可能无法吸引你投入兴趣。就像有人可以当好医生，但宁可从事喜欢的表演或创作；可能具有成为优秀运动员的天分，但却喜欢较为静态的室内设计。此时，令人困惑的问题经常是你是否具备了喜欢的工作所要求的能力？或者，要如何培养自己，才能具备所需要的能力？因此每个人只有努力发现和积极培养自己的能力，才能为今后从事的职业活动做好准备。

## 1. 能力概述

心理学家罗圭斯特与戴维斯（Lofquist&Dawis, 1984）在对个体的工作适应问题进行多年研究后，提出了明尼苏达工作适应论。他们指出：当工作环境能够满足个人的需求时，个人会感到“内在满意”；而当个人能够满足工作的要求时，个人能够达到“外在满意”（即令自己的雇主、同事感到满意）。当个人能够同时达到内在和外在必满意时，个人与环境之间的关系就比较协调，个人的工作满意度会比较高，在该工作领域也能持久发展。

在对“内在满意”和“外在满意”这两个指标的衡量中，能力占有很重要的地位。罗圭斯特和戴维斯认为：“外在满意”主要可以通过衡量个人职业技能与工作的技能要求之间的符合程度来进行评估；在“内在满意”方面，则主要通过衡量个人价值观与企业文化及奖惩制度之间的适配性来评估。不难看到：做自己能够胜任的工作，培养和发展自己的能力，发挥个人的潜能，常常是个人选择职业时希望能够得到满足的需求，也就是与能力相关的价值观。由此可见，能力与个人职业满意度、工作适应性及职业稳定性具有直接的关系。

### 1) 能力的概念。

能力就是指顺利完成某一活动所必需的心理条件，是直接影响活动效率，并使活动顺利完成的心理特征。能力总和人完成一定的活动联系在一起，人的能力是在活动中形成、发展和表现出来的。比如在绘画活动中，一名学生在色彩鉴别、空间比例关系的估计等方面都很强，画得特别逼真，就说他具有绘画能力。在音乐活动中，一名学生的曲调感、节奏感和听觉表象等都很强，歌声优雅动听，就说他具有音乐能力。倘若一个人不参加某种活动，就难以确定他具有什么样的能力。离开了具体活动既不能表现人的能力，也不能发展人的能力。同时，能力也是从事某种活动必需的前提。能力影响活动的效果，能力大小只有在活动中才能比较。比如在其他条件（知识、技能、花费的时间）相同的情况下，做数学题时，甲比乙能更快地了解题意、采用简捷的方法进行计算，于是，就说甲的数学能力强于乙的数学能力。

能力和兴趣是两个截然不同、相互独立的概念，兴趣表明喜欢某事，表达了偏好，而能力表明能做某事，表明是否可以胜任。或许很喜欢周杰伦的音乐，但这并不意味着能和他一样弹奏演唱、填词谱曲。

### 2) 能力的个体差异。

人与人的能力存在着明显的个体差异，这种差异主要表现在以下三个方面。

第一，能力水平的差异，就是通常所说的人的能力有大小之分。有的人聪明，有的人愚笨，而大多数人属于中等。例如，在中职校园里，大部分同学之间的智力并没有太大的差异，只是各自的特点不一样。

第二，能力表现早晚的差异，是指人的能力充分发展有早有晚。有些人在少年儿童时期就表现出优异的能力、智慧超群，这叫“人才早熟”；有些人的能力表现较晚，甚至到了晚年，能力才充分发挥出来，这叫“大器晚成”。

第三，能力结构类型的差异，是指能力中的各种成分的构成方式不同。例如，在智力中，有的人观察能力和记忆能力强，而思维能力和想象能力弱；有的人模仿能力强，却缺

乏创造能力，而有的人富于创造能力。更具体地说，在观察能力、记忆能力和思维能力等方面，也有结构上的差异。比如在记忆方面，有的人主要是形象记忆，有的人主要是词语的抽象逻辑记忆，有的人则是居中；形象记忆为主的人对人物、图画、颜色、声音等记忆效果较好，语词逻辑为主的人则对概念、数字一类材料的记忆效果较好。

### 3) 影响能力发展的因素。

#### (1) 素质因素。

素质是有机体生来具有的某些解剖生理特点，特别是神经系统（主要是脑）、感觉器官和运动器官的解剖生理特点。素质是能力形成和发展的自然前提，离开了这个前提就谈不上能力的发展。双目失明的人难以发展绘画方面的能力，生来聋哑的人难以发展音乐方面的能力，无脑儿不仅不能发展各种能力，甚至难以生存。

素质本身不是能力，也不能现成地决定一个人的能力，它仅能够提供一个人能力发展的可能性，只有通过后天的教育和实践活动才能使这种发展的可能性变为现实性。素质与能力也不是一对一的关系，在同样的素质基础上可以形成各种不同的能力，同一种能力可以在不同素质基础上形成，这完全取决于后天的条件。即使在某种素质方面存在着一定的缺陷，还可以通过机能补偿作用，使有关能力发展起来。

#### (2) 环境和教育因素。

环境对人的能力的影响是指每个人一生中所处的具体环境对所施加的影响。这其中包括家庭、学校和社会各方面的因素。研究发现，儿童时期的营养状况影响着儿童的智力发展。营养条件好的儿童，大脑发育就较好，体质也较好。在环境的影响中，社会环境的因素更为重要。儿童出生后如有人照顾，经常和他讲话，他的语言表达能力就发展得快；如果将他放在一个照顾不周的孤儿院里，他的能力发展就明显地迟缓。环境对儿童的影响主要是通过教育来发挥作用的。实验证明，受过教育的比没有受过教育的人能力形成得快且早。特别是早期教育对儿童能力的发挥有重要影响。

#### (3) 实践因素。

环境与教育的作用被机械地被动地为人所接受，外部条件对人发生作用必须经过人本身的实践。历史上许多杰出人物、创新能手之所以表现出惊人的才能与成就，无不都是应社会历史的要求，参加变革实践的结果。儿童的知识能力、特殊才能也都是应生活、学习的要求，经过积极活动，认真锻炼而逐渐发展起来的。人的能力还和所从事的职业活动相联系，不同的职业活动对人们提出不同的要求，从而也发展了相应的能力。实践活动越多样，劳动分工越精细，出现能力的个别差异也就越明显。

#### (4) 个性品质。

优良的个性品质对能力的形成和发展具有重要的意义，比如勤奋、谦虚和毅力等都有助于能力的形成和发展。有些人虽然天资聪慧，但由于缺乏勤奋，最终事业无成；有些人虽然天生智力并不优越，但通过勤学苦练，也会取得事业的成功。

## 2. 能力的分类

能力按照其获得的方式（先天具有与后天培养），可以分为“能力倾向”和“技能”两大类。

“天资”。“潜能”和“才能”这几个词经常被用来代表个人在某一知识领域先天具有的能力或能力倾向。比如，一个人会说：“她具有音乐方面的能力倾向。”能力倾向意味着学习的能力。就好像说：“我现在还不具备这项技能，但我有潜力去掌握它。”能力倾向（aptitude）指的是一个人的潜在能力，是上天赋予每个人的特殊才能。它是与生俱来的，不过也有可能因为未被开发而荒废。因此，能力倾向是一种潜能，即其能力的发展前景及未来可能的潜在成就，这种潜能予以训练后，容易使个人获得某种知识或技能。人的能力是有限的，但可挖掘的潜力却是无限的。心理学研究表明，大多数人一生中只用了十分之一的潜能。如果每个人都能科学地开发出潜能，那么，世界将减少许多碌碌无为者，而增加更多有所建树的英才。

#### 1) 能力倾向的分类。

##### (1) 多元智力理论。

传统的智力理论认为人类的认知是一元的，个体的智能是单一的、可量化的，而美国教育家、心理学家霍华德·加德纳在1983年出版的《智力的结构》一书中提出“智力是在某种社会或文化环境的价值标准下，个体用以解决自己遇到的真正的难题或生产及创造出有效产品所需要的能力”。他认为，智力是多元的——是由同样的多种能力而不是一两种核心能力构成的，而且各种能力不是以整合的形式存在，而是以相对独立的形式表现出来的。这一理论被称为多元智力理论（Multiple Intelligences）。加德纳的研究表明，人类至少有7种不同的智能。

a) 言语-语言智力（verbal-linguistic intelligence），是指听、说、读、写的能力，表现为个人能够顺利而高效地利用语言描述事件、表达思想并与人交流的能力。这种智力在记者、编辑、作家、演说家和政治领袖等人身上有比较突出的表现，例如由记者转变为演说家、作家和政治领袖的丘吉尔。

b) 逻辑-数理智力（logical-mathematical intelligence），是指演绎和推理的能力，表现为对事物间各种关系如类比、对比、因果和逻辑等关系的敏感，以及通过数理运算和逻辑推理等进行思维的能力。这种智力在侦探、律师、工程师、科学家和数学家身上有比较突出的表现，如相对论的提出者爱因斯坦。

c) 视觉-空间智力（visual-spatial intelligence），是指感受、辨别、记忆、改变物体的空间关系并借此表达思想和情感的能力，表现为对线条、形状、结构、色彩和空间关系的敏感，以及通过平面图形和立体造型将它们表现出来的能力。这种智力在画家、雕刻家、建筑师、航海家、博物学家和军事战略家的身上比较突出的表现，如画家毕加索。

d) 音乐-节奏智力（musical-rhythmic intelligence），是指感觉、辨别、记忆、改编和表达音乐的能力，表现为个人对音乐，包括节奏、音调、音色和旋律的敏感，以及通过作曲、演奏和歌唱等表达音乐的能力。这种智力在作曲家、指挥家、歌唱家、演奏家、乐器制造者和乐器调音师身上有比较突出的表现，如音乐天才莫扎特。

e) 身体-动觉智力（bodily-kinesthetic intelligence），是指运用四肢和躯干的能力，表现为能够较好地控制自己的身体，对事件能够做出恰当的身体反应，以及善于利用身体语言表达自己的思想和情感的能力。这个智力在运动员、舞蹈家、外科医生、赛车手和发明家身上有比较突出的表现，如美国篮球运动员迈克尔·乔丹。



f) 交往-交流智力 (interpersonal intelligence), 是指与人相处和交往的能力, 表现为觉察、体验他人情绪、情感和意图并据此做出适当反应的能力。这种智力在律师、推销员、公关人员、谈话节目主持人、管理者和政治家等人身上有比较突出的表现, 如美国黑人领袖、社会活动家马丁·路德·金。

g) 自知-自省智力 (self-questioning intelligence), 是指认识、洞察和反省自身的能力, 表现为能够正确地意识和评价自身的情感、动机、欲望、个性、意志, 并在正确的自我意识和自我评价的基础上形成自尊、自律和自制的能力。这种智力在哲学家、小说家、律师等人身上有比较突出的表现, 如哲学家柏拉图。

上述 7 种智力在个人的智力结构中都占有重要的位置、同等重要的地位。每个人都同时拥有相对独立的 7 种智力, 而这 7 种智力在每个人身上以不同方式、不同程度的组合使得每个人的智力各具特点。

对于世界上的每一个人来说, 不存在谁更聪明的问题, 只是在不同的个体各自在哪个方面聪明及怎样聪明的问题。每个人都是独特的, 同时, 每个人又都是出色的。教育的起点不在于一个人有多么聪明, 而在于怎样使他变得聪明, 在哪些方面变得聪明。在加德纳教授看来是以能否解决实际生活中的问题和创造出社会所需要的有效的产品的能力为核心, 也是以此作为衡量智力高低的标准的。因此, 智力是个体解决实际问题的能力和生产出或创造出具有社会价值有效的产品的能力。

## (2) 常见的能力倾向测试。

常见的能力倾向测试包括一般能力倾向测试、特殊能力倾向测试、机械能力倾向测试、创造能力倾向测试和领导能力倾向测试等。

a) 一般能力倾向测试也就是人们通常所说的智力测试。它是对一般智慧能力的测试, 测试的不是一个单独的智力特征, 而是一组能力, 包括记忆、词汇、数字和口头表达能力等。大多数人的智力水平都是差不多的, 只有少数人智力超群, 如智商达到 150 左右的爱因斯坦。有些职业, 像中职教师、科研工作者、工程师等往往对智力有较高的要求, 可以通过一些测验工具来了解自己的一般能力倾向。比较常用的一般能力倾向测验有: 瑞文标准推理测验; 韦克斯勒智力量表 (见表 2-2)。这些测验模式经常被用于智力诊断和人才选拔培养等。

表 2-2 韦克斯勒智力量表

测 验 名 称		所预测的内容
言 语 量 表	常识	知识的广度、一般沿袭能力及对日常事物的认识能力
	背数	注意力和适时记忆能力
	词汇	言语记忆能力
	算术	数学推理能力、计算和解决问题的能力
	理解	判断能力和理解能力
	类同	逻辑思维和抽象概括能力
操 作 量 表	填图	视觉记忆、辩论能力, 视觉理解能力
	图片排列	知觉组织能力和对社会情境的理解能力
	积木图	分析综合能力、知觉组织及视动协调能力
	图形拼凑	概括思维能力与知觉组织能力
	数符号	知觉辨识速度与灵活性

b) 特殊能力就是指某些人具有他人所不具备的能力。有时, 由于工种的需要, 在企业招聘中需要测试一些特殊能力。进行特殊能力倾向测试需要一些心理测试仪器的配合运用, 目前已经形成并且在实践中广泛应用的特殊能力倾向测试有许多, 下面简要地介绍几种。

文书能力测试主要是测试应聘者处理办公室日常例行工作的能力, 如打字、记录、整理与保管、校对、装订函件和通知联络等。由于工作层次和单位规模不同, 文书工作内容也会有很大的差异, 一般来说, 文书能力倾向测试包括: 快速阅读能力; 文件整理的效率; 物品与人名的速记; 文字校对的正确性; 数字运算能力; 必要的管理知识与社会适应性。

心理运动能力倾向测试主要是用于测量一个人运动反应的速度、灵活性、协调性和其他身体动作方面的特征。这种测试大多数是典型的仪器操作测试, 主要应用于工业和军事领域的人员选拔。它们通常是某些特殊的工种专门编制的, 测试要部分或全部地再现工作本身所需要的运动。

c) 机械能力倾向测试。它主要用于测试应聘者的机械操作能力。根据心理后果, 测试机械能力时应当布投各种标准化的机械情境, 使受试者产生反应, 再将他的反应和一般受试者的反应比较, 以评定高低。

d) 创造能力倾向测试。创造力是一种特殊的能力, 是人的一种高级能力, 目前对创造力有各种各样的定义。心理学家一般都认为创造力是发散思维的能力在行为上表现为流畅性、变通性和独特性。创造力的核心是创造性思维的能力, 创造能力倾向测试的表现有以下几方面: 思维的灵活性, 能够变通地思考和解决问题, 遇到障碍时会迂回解决; 思维的发散性, 思考问题的角度多、范围宽, 不易受到束缚和限制; 思维的独特性, 观点和见解新颖独特, 不爱常规影响; 思维的流畅性, 能迅速产生大量的想法。

e) 领导能力倾向测试。领导职位所要求的领导人员, 不仅需要具备领导人员的智力、知识、能力和能力倾向, 而且必须具备领导能力。领导能力是领导人员组织、引导、指挥、控制、协调被领导人员完成预定目标、任务和规划的能力。这种能力带有综合性, 要求更高, 决定着领导活动的效能、目标和成败, 因此在人事测评中占有独特的地位和作用, 而且被理论研究和实际工作所看重。领导能力由多种能力构成, 其中要测试的最基本能力倾向有两种: 逻辑推理能力倾向测试和敏感性与沟通能力倾向测试。

逻辑推理能力倾向测试。应聘者思维的敏锐程度、逻辑推理的严密性与连贯性是一个管理者应具有的基本素质。对管理者来说, 分析问题、解决问题的能力十分重要。逻辑推理能力倾向测试的目的就是帮助企业选拔具有语言分析能力, 能迅速深入地加工信息, 反映问题关键, 并基于事实而非主观臆断地做出判断的优秀管理人才。逻辑推理能力倾向测试主要适用于具有相当学历水平的中层以上管理人员的选拔过程。

敏感性与沟通能力倾向测试主要考察把握问题实质的敏锐程度, 以及处理各种复杂问题的方略, 了解应聘者在沟通中把握人际信息的敏感性及其对事物的洞察、预见和分析能力。同时, 还可以了解其沟通策略模式, 预测其在工作中说服、影响、感染他人并且达成协调成果的能力。敏感性与沟通能力倾向测试是一种考察洞察力、沟通能力等技能的测量工具, 适用于需要了解人际沟通方面的能力水平和了解是否适宜于从事侧重人际互动活动的工作。



一般能力倾向和特殊能力倾向是相互关联的。一方面，一般能力倾向在某种特殊活动领域得到特别发展时，就可能成为特殊能力倾向的重要组成部分。如人的一般听觉能力既存在于音乐能力之中，也存在于言语能力中。没有听觉的一般能力的发展，就不可能发展言语和音乐的听觉能力；另一方面，在特殊能力倾向发展的同时，也发展了一般能力倾向。观察力属于一般能力倾向，但在画家的身上，由于绘画能力的特殊发展，对一般事物的观察力也相应增强起来。人在完成某种活动时，常需要一般能力倾向和特殊能力倾向的共同参与。总之，一般能力倾向的发展为特殊能力倾向的发展提供了更好的内部条件，特殊能力倾向的发展也会积极地促进一般能力倾向的发展。在选择职业时，要根据自身一般能力倾向的强项来选择相应的职业，并衡量自己是否具备这种职业所需要的特殊能力倾向的基础。这样就能在人才市场的竞争中取胜，并在就业后较快地成为职业能手，发挥和运用自己的能力。

## 2) 技能。

技能(skill)是指经过学习和练习而培养形成的能力，如表达能力、阅读能力、人际交往能力等。辛迪·梵和理查德·鲍尔斯(Sidney Fine & Richard Bolles)将技能分为3种类型：知识技能，自我管理技能，可迁移技能(通用技能)。人们往往比较容易想到自己所具有的知识技能，但实际上后两种技能更为重要。后两种技能使人有可能在更广阔的范围内选择职业而不被所学的专业局限。它们对于每个人在竞争中胜出具有关键性的作用，并能够在工作中得以更长久的发展。而雇主们对它们的重视程度，也往往超过了对单纯知识技能的重视。

### (1) 知识技能。

知识技能指那些需要通过教育或者培训才能获得的特别的知识或能力，也就是个人所学的，所懂得的知识。它们常常与专业学习或工作内容直接相关。如是否掌握世界近现代史、电脑编程或者化学元素周期表等知识。知识技能一般用名词来表示。

知识技能是不可迁移的，它们是一些特殊的词汇、程序和学科内容，必须经过有意识的、专门的培训才能掌握。很多中职生因为不喜欢自己所学的专业，而找工作时又必须面对要求“专业对口”的苦恼，此时，通过更换专业似乎是唯一可行的方法。事实上，知识技能并非只有通过正式的专业教育才能获得，课外培训、专业会议、讨论、研讨会、资格认证考试等方式都可以帮助个人获得知识技能。

知识技能与能力的关系：一方面，能力是在掌握知识的过程中显现和发展的，离开学习和训练，任何能力都不可能发展；另一方面，掌握知识又是以一定能力为前提的，能力是掌握知识的内在条件和可能性，制约着知识的快慢、深浅、难易和巩固程度，但是能力和知识的发展并不是完全一致的。在不同的人身上可能具有相等的知识，但他们的能力不一定是相等水平的；反之亦然。

在招聘过程中，专业知识技能绝对不是用人机构所唯一重视的。当前的状况是知识技能的重要性被夸大，这样的后果是导致许多的中职生投身于各种各样的考证队伍中，以获得一大堆的证书来“充实”自己的简历。他们往往忽视了自我管理技能和可迁移技能的培养。从用人单位对中职生的反馈中可以看出：中职生们通常不乏知识技能，但常常缺少敬业精神、沟通能力等自我管理技能和可迁移技能。因此，中职生在校期间，一定要在学好

专业知识的基础上，加强对自我管理技能和可迁移技能的培养。

练习 1：你具备哪些知识技能

请同学们对下面列举的经历进行分析，尽可能全面地列出所掌握的知识技能，再从中分别挑出自己感觉比较精通的和在工作中使用或希望使用的知识技能。

- 在学校期间学习到的书本知识：语文、化学、物理等。

- 在兼职或暑假工作中学到的：如文字编辑等。

- 从兴趣、爱好中学到的：如绘画、集邮等。

- 通过看电视、听广播、上网阅读等方式学到的：如图片处理等。

(2) 自我管理技能。

自我管理技能涉及个体在不同的环境下是如何管理自己的，是勇于开拓创新还是循规蹈矩，是认真还是敷衍了事，能否在压力下保持镇定，是否对工作有热情，是否有自信等。它常常被看作是个性品质而非技能。自我管理技能被用来描述或说明人具有的某些特征。自我管理技能一般以形容词和副词的形式出现，见表 2-3，如精通的、雄辩的、正直的等。

表 2-3 自我管理技能词汇表

勤学的	博学的	警戒的	警惕的	警觉的	精确的
准确的	正确的	活跃的	活泼的	逻辑的	批判的
适合的	灵活的	适应的	感谢的	精通的	娴熟的
内行的	熟练的	胆大的	勇敢的	冒险的	优美的
好斗的	随和的	放松的	随意的	强调的	坚持的
健壮的	强壮的	留心的	雄辩的	漂亮的	英俊的
感动的	平衡的	公平的	公正的	同情的	理解的
宽容的	开明的	着重的	强调的	有力的	勤勉的
进取的	冒险的	努力的	正直的	直率的	坦率的
真诚的	热烈的	幽默的	善良的	忠诚的	拘谨的

自我管理技能也被称为“适应性技能”，因为良好的自我管理技能能够帮助个体更好地适应周围的环境、应对工作中出现的问题。工作的态度甚至比工作的技能更重要。自我管理技能是成功所需要的品质，是个人最有价值的资产。对于中职生来说，在校期间培养良好的自我管理技能显得尤为重要。因为中职生从小受到父母、老师的呵护，在处理工作问题和人际关系上往往显得不成熟、以自我为中心，不能很好地适应用人单位的工作要求。自我管理技能无论是一个人先天具有的还是后天习得的，都需要练习。它们可以从非工作（生活）领域迁移转换到工作领域。也就是说，这些技能并不是通过专门的课程学习到手，而是在日常生活中随时随地培养的。

### 练习 2：他人眼中的我

了解自己的一个很好的方式就是通过他人对自己的反馈。可以向身边的亲朋好友询问一下，如果让他们用几个词来形容你一下，他们会说什么？

---

---

---

---

他们所说的符合你对自己的评价吗？有没有以前没有想到过的呢？哪些是你的优势？哪些是你的劣势呢？

---

---

---

---

#### （3）可迁移技能。

可迁移技能就是可迁移的通用技能。可迁移技能指的是某一种环境中获得的，并可以有效地移用到其他不同的环境中去的技能，是个人能够持续运用和最能够依靠的技能。如某人从事保险推销员工作时练就的善于同他人沟通交往的技巧，在担任公司的销售经理时，也极有可能用这些技巧去同客户打交道，建立良好的关系。可迁移技能主要在日常生活中获得并不断得到提升，且在许多领域里都可以得到进一步的完善和增强。所有的学生都可以通过正式教学活动或其他活动来发展这些技能。

总体上看，可迁移技能具有可迁移性、普遍性和实用性。

a) 交流表达能力：通过口头或书面形式，以及其他适当形式，准确清晰地表达主体意图，与他人进行双向（或者多项）信息传递，以达到相互了解、沟通和影响的能力。

b) 数学能力：运用数学工具，获取、采集、理解和叙述数字符号信息，以解决实际工作中的问题的能力。

c) 创新能力：在前人发现或者发明的基础上，通过自身努力，创造性地提出新的发现、发明或者改进革新方案的能力。

d) 自我提高能力：在学习和工作中自我归纳、总结，找出自己的强项和弱项，扬长避短，不断自我调整改进的能力。

e) 与人合作能力：与他人协调配合、互相帮助的能力，包括正确认识自我，尊重与关心别人，能对他人的意见、观点、做法采取正确的态度。

f) 解决问题的能力：在工作中把理想、方案、认识转化为操作或工作过程和行为，并最终解决实际问题、实现工作目标的能力。

g) 组织策划能力：计划、决策、指挥、协调、交往的能力。

h) 信息处理能力：运用计算机处理各种形式的信息资源的能力。

i) 外语应用能力：在工作和交往活动中实际运用外语的能力。

j) 学习能力：善于发现并记录，坚持不懈克服困难、继续学习的能力。

k) 管理能力：包括管理自己、信息、他人和任务的能力。

这些对中职生就业和获得自身发展具有重要作用，在校中职生应努力培养可迁移技能。

### 练习 3：成就故事清单

请写下生活中有成就感的具体事件名称，对这些事件进行分析，看看其中都使用了哪些可迁移技能。请写出明确的时间、地点，做了什么事情，取得了什么成就，遇到了什么困难，怎么克服的，回忆并尽可能写出细节。

列举的这些“成就事件”并非一定是工作上或学习上的，也可以是在家庭生活中所发生的，如一次美好而难忘的自助旅游等。这些事情可大可小，只要符合以下两条标准，就可以被视为“成就”：喜欢做这件事时体验到的感受；完成后觉得非常有成就，很自豪。如果同时还获得了他人的认可和表扬那就更好，不过这并不是最重要的。

在列举“成就”故事清单时，每一个故事都应当包含以下内容。

a) 面临的障碍、限制或困难。(S: Situation)

b) 希望达到的目标，即需要完成的事情。(T: Task)

c) 具体行动步骤，即是如何一步步克服障碍、达到目标的。(A: Action)

d) 对结果的描述，即取得什么成就。最好能够用某种方法衡量或以数据说明。(R: Result)

写出 5 个故事（越多越好）。如果有条件，请两三位同学组成一组，逐一分析，找出每位同学在故事中重复出现的技能，就是喜爱和擅长的技能。将这些技能按优先次序加以排列。

这学期，作为营销课的必要培训内容之一，老师要求我自拟题目并用 PPT 进行演示讲解。我以前没学过怎么做 PPT，请教同学用了 20 分钟，又请教了机房管理人员几个不明白的问题。选定了要讲的题目以后，上网搜索了相关的资料和图片，然后制作了十分钟课程的辅助教学 PPT。在课堂讲解演示中，由于我的 PPT 图片精美、文字与内容搭配适宜，得了 95 分，得到了老师和同学的称赞。

在学习制作课件的过程中所涉及的技能有：快速学习；善于利用人际资源；寻求帮助；清晰地沟通；搜索信息；图片文字的处理；编辑和组织；面对新情况，表现出灵活性和很强的适应能力；敢于迎接挑战；积极主动；耐心；关注细节；克服压力。

a) 我的成就故事:

---



---



---

b) 我所喜爱使用并且擅长的技能:

---



---



---

可迁移技能词汇表

达到	照顾	巩固	指导	执行	运送
建设	洞察	适应	制图	联系	发现
管理	选择	控制	拆除	做广告	分类
烹调	展示	劝告	打扫	协调	证明
开玩笑	攀登	复制	草拟	分析	训练
纠正	绘制	预测	收集	联络	申请
着色	咨询	驾驶	评价	交流	计数
编辑	安排	比较	创造	授予	声称
装配	比赛	培养	鼓励	编辑	决定
忍耐	评估	完成	定义	加强	调和
协助	构成	代表	提高	参加	领会
权衡	集中	设计	估计	讨价还价	概念化
详述	美化	探测	膨胀	预算	面对
发展	解释	购买	联结	发明	探索
计算	保存	诊断	表达	促进	领导
生产	分享	喂养	学习	编程	运送
感受	搬运	提升	演出	填充	倾听
校对	简化	融资	装载	保护	唱歌
调整	定位	提供	绘图	装配	维修

如果有人问你：“擅长什么？”你不能只说“我擅长教学”。下一问题自然是“教什么？”因此，技能的组合更重要。也就是所谓的“复合型人才”，在人才市场中拥有多种技能组合的人才更具竞争力。如一个广告专业的学生不仅本专业知识学得好而且还精通英语，就更容易获得工作的机会。

3) 自我效能感。

自我效能感（self-efficacy）是指个人对自己的能力，以及运用该能力将得到何种结果所持的信心或把握程度，是与能力相关的一个重要概念。研究发现，在实际生活和工作中，对个人行为起决定作用的往往不是个人实际能力的高低，而是个人的自我效能感。

中职生可以通过直接经验、对他人经验的理解、别人告知等渠道获得自我效能感。自



我效能感程度越高就越有可能达到期望的目标。例如，学生不仅通过注意听讲可以带来理想的成绩，而且还感到自己有能力听懂教师所讲的内容时，才会认真听课。高自我效能感可以帮助同学达到预期的结果。自我效能感是预测个人行为的重要指标。相信自己能处理好各种事情的人，在生活中会更积极、更主动。这种“能做什么”的认知反映了一种个体对环境的控制感。人的自我效能感在外在表现上，常常等同于自信感，也就是一个人自信心的高低。自我效能感强的人，自信心也高，也更有信心处理各种压力，最终取得最好的行为结果。自我效能感的相关内容将在本书其他章节中予以详细说明。

### 3. 能力与职业适宜性

能力对职业生涯的重要性不言而喻，职业的成功不仅与人的个性特点、知识技能、工作态度、人际关系等因素有关，而且与一个人的职业能力密切相关。职业能力强的人更容易获得成功。中职生在职业选择时应遵循以下三个原则：一是能力类型与职业的吻合，不同的人有不同的能力，职业也因工作性质、内容和环境的不同而不同，对人的能力也提出不同的要求；二是能力水平与职业层次的吻合，对一种职业或职业类型来说，由于所承担的责任不同，又可分为不同层次，职业的不同层次对人的能力有不同的要求，因此，根据自己的能力确定了职业类型后，还要根据自己所达到的能力水平确定相吻合的职业层次；三是发挥优势能力，每个人的各种能力的发展是不平衡的，常常是在某些方面比较突出，因此，在职业选择时，应主要考虑自己的优势能力，选择最有利于发挥自己优势能力的职业。职业除了对一般能力做出要求之外，还有对特殊能力的要求。职业能力类型与职业适宜性对照表、特殊能力与职业适宜性对照表分别见表 2-4、表 2-5。

表 2-4 职业能力类型与职业适宜性对照表

职业能力类型	特 点	适宜的职业类型
操作型职业能力	以操作能力为主，是运用专业知识或经验，掌握特定技术或工艺，并形成相应的职业技能与技巧的能力	打字、驾驶汽车、种植、操纵机床、控制仪表等
艺术型职业能力	以想象力为核心，是运用艺术手段来表现现实生活和塑造某种艺术形象的能力	写作、绘画、演艺、美工等
教育型职业能力	是运用各种教育手段传授知识和思想或组织教育者进行知识与态度学习的能力	教育、宣传、思想政治工作等
科研型职业能力	以创造性思维为核心，是通过实验研究、社会调查和资料检索等手段进行新的综合、发明与发现的能力	研究、技术革新与发明、理论研究等
服务型职业能力	以敏锐的社会知觉能力和人际关系的协调能力为主，是借助人际交往或直接沟通使顾客获得心理满足的能力	商业、旅游业、服务业等
经营型或管理型职业能力	以决策能力为主，是能够广泛地获得信息，并以此独立地做出应变，决策或形成谋略的能力	经理、厂长等管理领域及各行业负责人
社交型职业能力	以人际关系协调能力为核心，是指深谙人情世故，能够掌握人际吸引规律，关于周旋、协调，且能够使对方合作的能力	联络、洽谈、调解、采购等



表 2-5 特殊能力与职业适宜性对照表

职业能力类型	特 点	适宜的职业类型
语言表达能力	指对词的理解和使用能力,对词、句子、段落、篇章的理解能力,以及善于清楚而准确地表达自己的观点和向别人介绍信息的能力,它包括语言文字的理解能力和口头表达能力	教师、营业员、服务员、护士等
算术能力	指迅速而准确地运算的能力	会计、出纳、统计、建筑师、药剂师等
空间判断能力	指能看懂几何图形、识别物体在空间运动中的联系,解决几何问题的能力	医生、裁缝、电工、木工、无线电修理工、机床工等
形态知觉能力	指对物体或图像的有关细节的知觉能力,如对于图形的明暗、线的宽度和长度做出视觉的区别和比较,能看出其细微的差异	生物学家、建筑师、测量员、制图员、农业技术员、动植物技术员、兽医、药剂师、画家等
事务能力	指对文字或表格式材料细节的知觉能力,发现错字或正确地校对数字的能力	设计人员、出纳、会计、文秘等
动作协调能力	指迅速准确和协调地做出精确的动作及运动反应的能力	驾驶员、飞行员、运动员、舞蹈家等
手指灵巧度	指手指迅速准确和谐地操作小物体的能力	外科医生、雕刻家、画家、纺织工等
手腕灵活度	指手腕灵巧而迅速活动的能力	运动员、舞蹈家、画家等



## 行动建议

### 1. 交流、思考与调查

通过职业测评,了解自己的职业技能。在了解自己的技能之后,还需要综合考虑自己的职业兴趣、职业性格、职业价值观等来为自己做一个更为准确的职业规划。想一想身边有没有存在与职业技能不相匹配的案例,如果有,应该怎样帮助他们。

### 2. 阅读、思考与选择

#### 1) 害苦人的“稳定”。

王婧婧,女,山东某名牌中职文科毕业生。

婧婧是一个比较文静,有些内向的女孩,读书期间学习成绩一直很好,曾多次参加学校的征文比赛并获奖,有较强的文字表达能力,但腼腆的婧婧不善于口头表达也不善于人际交往。现在她在一家企业担任讲解员。在近三年的工作过程中,婧婧发现自己其实并不适合做讲解员,虽然具备了工作需要的相应学历,但她并不具备应有的管理能力。她总是不能很好地调动客户的积极性,因此她所带的客户人数不够理想,企业对她的工作表现也不是很满意,婧婧自己也觉得非常苦恼。因此婧婧想转行从事其他工作并且能够发挥自己文字特长,但是具体向哪一个行业转?什么工作适合自己呢?

文科类的毕业生去做文员似乎是理所当然、顺理成章的事。然而，在实践中有很多的例子表明，一个文科类毕业生并不一定就是一个称职的讲解员。根据这个标准，婧婧在讲解员岗位上可以说是很难成功的。眼前的讲解员工作的确能给婧婧带来稳定的收入和不错的福利，衣食无忧，但凭婧婧在工作中的表现，这个“稳定”还能维持多久？所以婧婧必须果断做出选择，重新择业，找一份真正适合自己发展的职业。

文静但不善于表达的婧婧虽然具备了中职的学历资质，但是显然不具备讲解员应有的语言技能。当初，婧婧就是因为没有全面评估衡量自己的能力，才导致了这次错误的择业，没能充分发挥自己的特长。那么根据她的能力，她适应什么样的工作呢？我们来分析一下：婧婧虽然不擅长管理客户、口头表达能力差，但婧婧可以从事广告文案或媒体的文字编辑类工作，这些岗位对工作人员的管理能力、口头表达能力要求不高，相对重视个人的文字创作能力，无须过多地与人打交道，对婧婧来说，正好扬长避短、发挥优势。

诚然，这只是一种选择，那么，她就真的不能够拓展自己的职业技能从事讲解员工作，一定要转行了吗？

## 2) 适合的才是最好的。

高华，男，某中职数控专业毕业。

中职毕业后，高华找到一家合资企业从事一年的模具设计与制造工作，因为该企业的待遇不够理想，于是他跳槽到一家私营企业从事产品设计。经过半年时间，高华发现自己根本无法从这份工作中学习到新的知识与技术，公司对员工也没有完美的培训计划，于是又一次毅然辞职。第二次辞职后的高华经过一段时间的慎重考虑，认为自己不善言谈的性格在社会上要吃亏，因此要设法改变自己的个性。听朋友们说销售最能锻炼人的性格，于是他选择了销售工作。依靠自己的技术，高华很快找到了一个和自己的专业相关的销售岗位。现在，他在这个岗位上工作将近三年，但是始终觉得自己并不适合这个岗位。这个压力比较大的工作使得他每天都生活在紧张、不安中，无法从工作中获得乐趣。一个月后，他必须独立完成公司制定的销售额，为此他越来越害怕面对顾客，回答客户问题时经常语无伦次、不知所云。

通过对高华的职业能力测评发现，高华是一个内向、做事踏实、肯学肯干、有毅力的人。他对机械设计有浓厚兴趣，所以对自己原先的工作抱有满腔激情，这种激情令他在面对技术难题时保持高昂的斗志，同时，每次问题的解决又使他获得极大的满足感。他爱动手加工、组装机械设备，能独立装配模具，算得上是目前市场上紧缺的既能动手又能动脑的人才。应该说，高华已经积累了一定的职业含金量，他的专业特质、技术技能等都与机械设计职业相契合。人际交往能力不足及内向性格的高华并不适合从事销售工作，但他偏偏无视自己的核心竞争力，扬短避长，千万不要用自己不擅长的技能找工作，以己之短害己之长。

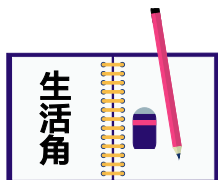
## 第三节 我到底适合干什么

### ——性格与职业探索

#### 单元导语

中职生会面临这样的困惑：“我的性格似乎不适合所学的专业，该怎么办？”“我到底适合什么类型的工作？中职毕业以后将会如何选择？”等。这些问题让中职生困惑和焦虑。那么要探寻自己究竟适合什么样的工作，除去对职业兴趣、职业技能、职业价值观的探索，对职业性格的探索是一个重要的、也是一个必需的环节。现实生活中，每个人都有与众不同的性格特点，有的人好与人交往，善于表达，有的人安静而显得内向；有的人以逻辑的方式解决问题，有的人容易受个人价值观的引导。研究表明，在实际的工作中，不同性格类型的人在领导风格、解决问题的方式、时间管理、压力管理方面都存在着很大区别。心理学专家认为，根据性格选择职业，能使自己与职业工作相吻合，更好地发挥自己的聪明才智和一技之长，从而得心应手地驾驭本职工作。性格与职业的最佳匹配使得每个人成为最有效的工作者。

那么职业性格有哪些类型？不同的职业性格的特点又是什么？不同的职业性格适合什么类型的工作？怎么才能知道自己的职业性格的类型？带着这些问题，本单元将和同学们一起去寻找答案，带同学走出困惑，冲出迷雾。



#### 案例1 可可的烦恼

我从小就是一个活泼好动的人，喜欢说说笑笑的，特别容易和周围的同学混得熟，自我认为也比较有想法。上初中的时候就想过自己读中职的时候要上一个旅游管理类的专业，到时候可饱览祖国大好河山，桂林啊，海南啊，西藏啊，全游一个遍，这种生活多美啊！想想就高兴！再说我觉得像我这样的性格肯定能把工作干得有声有色的。可是选专业的时候，家里人把我多年的梦想破灭了。爸爸是公务员，妈妈是老师，他们总觉得一个女孩子

最主要的还是稳定的工作和生活，天天在外面跑算是怎么回事？再者他们还觉得我即使上了旅游管理的专业也找不到什么好工作，或者是根本找不到工作。刚开始的时候我很坚持自己的想法，但是最后还是败在了爸爸威胁、妈妈的眼泪和叔叔阿姨七嘴八舌的劝说下，选择了大家都认为有前途的计算机专业。现在我三年级了，计算机啊，真是没劲！看到那些数据、公式感到郁闷，对它们真的不敏感，真不知道毕业以后干什么。

## 案例2 王雷的自述

我现在是三年级的学生，虽然离毕业还有一段时间，但是现在就陷入了选择的两难境地，究竟是升学还是准备找工作？不知道自己的选择是什么。家里支持我升学，我觉得自己的性格不适合继续读大学，有时候很想毕业以后就找个工作，但是看到宿舍的其他同学每天都起早贪黑地学习、准备，自己又很着急，不知道自己的选择是不是正确，所以现在很困惑。

很多中职生会遇到以上两位同学的问题，也会思考自己适合做什么，怀疑自己的性格是不是适合自己的专业，或者认为自己的性格影响了自己对未来职业的选择。你是否也有过这样的困惑？你是如何解决这些困惑的？

### 活动园

## 活动1 双手写名字

**活动场地：**不限。

**人员要求：**不限。

**材料准备：**纸、笔。

**活动目标：**了解自己在性格上也会存在“左右手”，职业与性格最佳的匹配会得到最理想的效果。

**活动流程：**

1. 请同学们拿出一张空白纸，在纸上签下自己的名字。
2. 请换一只手，再次在纸上签下自己的名字。

**引导讨论：**

两次签名有什么不同感受？请用几个词来形容一下。

**项目说明：**

当用自己习惯用的手来签名字的时候，往往会感觉到很自然，写得又快又好，但是用自己不是很习惯用的手来签名字的时候，虽然也可以写，但是会感觉到有些吃力，写得有点慢，并且写得也不如习惯用的手写得那么好。

不仅是签名字，在其他事情上也是同样的道理。每个人总会有自己擅长和不擅长的方面，有自己习惯和不习惯的方式。这正如性格和职业的匹配。当性格和职业选择匹配时，可以做得省力且优秀，相反，当性格和职业不匹配时，往往会像用自己不习惯的手签名字

一样，虽然可以做这份工作，但是为了取得成功，往往需要花费更多的时间和精力。

## 活动2 传花环

**活动场地：**不限。

**人员要求：**相互之间较了解的人，可以是一个班级的，也可以是一个宿舍的。

**材料准备：**花环、录音机。

**活动目标：**了解在别人的心目中你的性格特点，反思自己对别人的认识是否全面。

**活动流程：**

■ 小组里的成员围坐成圆圈。随音乐传递花环，看看音乐停止的时候花环在谁手里。

■ 小组里的其他成员说出拿花环的人性格特点。说得越多越好，可以举生活中的例子证明。

■ 小组内轮流进行。

**引导讨论：**

■ 你是否有自己没有意识到的性格特点？

■ 你原来对她/他的性格的认识是不是全面的？

**项目说明：**

有一个好莱坞明星曾经说过：“我不是我自己认为的我，而是观众认为我是怎样的，那才是我。”很多时候，自己对自己的了解不是最全面的，“不识庐山真面目，只缘身在此山中”，说的也是这个道理。自己对于自己的认识往往是有局限的，所以可以充分利用身边的资源更好地了解自己的职业性格。就如德国一句谚语所说的：“只有在人群之中，才能认识自己”。



## 理论拓展

### 1. 什么是性格

在国外的心理学文献中，性格一词来源于希腊语，意为雕刻的痕迹或戳记的痕迹。这个概念强调个人的典型行为表现和由外部条件决定的行为。我国心理学界倾向于把性格定义为：一个人经由生活经历所积累的稳定行为习惯倾向。性格的成因复杂，是外部因素和内部因素交互作用的产物。每个人会被描述为“安静”、“内向”或者是“敏锐”，这些词常用来描述性格。

### 2. 认识性格的必要性

为什么有的同学健谈，而有些却总让人感觉他们和别人无话可谈？为什么有的人能观察入微，而有些人总是大大咧咧？世界上没有一无是处的性格，性格可能使人处理某些事情时感到坐立不安，但处理另一些事情时却觉得犹如神助，随手捻来。性格的特征不同，其行为习惯就不同，行为习惯的差异，就决定了职业或岗位的选择。当不同的性格选择了与之匹配的职业或岗位时，才能更好地发挥自己的独特性。比如，从事财会工作，最好具有的性格是独立性强、能够当机立断，具有怀疑精神并且聪慧富有才识，还需要具有敏感

性和恒心；担任推销主管，最好是乐群外向、敢为、精明，具有当机立断的魄力；担任业务经理，最好具有的性格是乐群外向、具有很强的探索精神，并且能够独当一面敢作敢为；从事编辑工作，最好具有的性格是敏感、富于幻想，做事细致认真。只有自己的职业岗位选择与自己的性格符合，一个人的无限潜力才会源源不断地被挖掘。所以，了解自己的性格特点是进行职业生涯规划、选择未来职业的一个重要环节。

3. 性格探索的工具——MBTI

1) MBTI 介绍。

MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) 的理论来源于著名心理学家荣格 (Carl Jung) 有关知觉、判断和人格态度的观点，荣格从心理结构的角度对个性进行研究，其理论又经后来美国的布里格斯 (Katherine C.Briggs) 和梅叶尔 (Isabel Briggs-Myers) 母女加工整理，加入了判断型、理解型两个新的纬度，从而形成简明实用的“荣格—梅叶尔的个性说”(MBTI)。第二次世界大战爆发以后，她们看到很多人走出家门，走上工作岗位，但是很多人所做的工作和他们的性格并不一定匹配，于是 MBTI 就被设计出来测量人与人之间的不同，以寻求最佳的人职匹配。

MBTI 帮助确定人的性格特征，作为有许多研究数据支持的心理测评工具，有较高的信度和效度。MBTI 在 20 世纪 80 年代以后逐渐获得人们的认同，如今，已经被翻译成中文、日文、西班牙文、法文、德文及其他语言，被广泛运用在了解自我和发展、组织发展、团队建设、管理与领导培训、婚姻辅导、职业发展和指导、问题解决、人际关系咨询、教育与课程发展等。

2) MBTI 的四个维度。

MBTI 用于衡量个人类型偏好 (preference)，或称作倾向。所谓偏好是一种天生的倾向性，是一种特定的行为和思考方式。这些偏好没有好与坏的区别，却形成了人与人之间的不同。MBTI 用四维维度偏好二分法来评估一个人的类型偏好，每个维度偏好二分法均由两级组成。

下面就逐次介绍 MBTI 的四个维度。

外倾 E 或内倾 I；感觉 S 或直觉 N；思考 T 或情感 F；判断 J 或知觉 P。

(1) 能量倾向。

能量倾向维度见表 2-6。

表 2-6 外倾/内倾

能量倾向维度 (E/I)	<div>外倾 (Extroversion)</div> <div>注意力和能量主要指向外部世界的人和事，而从与人交往和行动中得到活力</div> <ul style="list-style-type: none"><li>◆ 关注外部环境</li><li>◆ 喜欢用谈话的方式进行沟通</li><li>◆ 通过谈话形成自己的意见</li><li>◆ 用实际操作或讨论的方式能学到最好</li><li>◆ 兴趣广泛</li><li>◆ 好与人交往，善于表达</li><li>◆ 先行动，后思考</li><li>◆ 在工作和人际关系中都积极主动</li></ul>
--------------	---



(续表)

能量倾向维度 (E/I)	<p>内倾 I (Introversion)</p> <p>注意力和能量集中于自己的内心世界，从对思想、回忆和情感的反思中得到活力</p> <ul style="list-style-type: none"><li>◆ 关注自己的内心世界</li><li>◆ 更愿意用书面形式沟通</li><li>◆ 通过思考形成自己的意见</li><li>◆ 用思考、在头脑中练习的方式学到最好</li><li>◆ 兴趣专注</li><li>◆ 安静而显得耐心</li><li>◆ 先思考，后行动</li><li>◆ 当情景或事件对他们具有重要意义时会采取主动</li></ul>
--------------	---

### ① 外倾型。

“我是一个性格开朗的人，很喜欢很多人在一起聊天啊，逛街啊，所以朋友很多。我觉得这样很有意思。在自习室学习的时候，也不喜欢自己在一个空旷的大屋子里，愿意找一个已经有人学习的教室。”

“上课的时候愿意参与讨论，遇到难题的时候，也喜欢大家在一起讨论问题，寻找解决的方法，如果大家都自己冥思苦想，我很快就筋疲力尽了。”

“在家的时候妈妈说我找东西是用嘴在找，而不是用眼睛。我常常会问：‘我的眼镜哪里去了？刚才还在这里啊？怎么不见了？’哈哈，实际上，眼镜就在书桌上。”

### ② 内倾型。

“我喜欢独处给我带来的感觉：平和、安静。可以阅读，可以思考，那种感觉真的不错。当然我也有朋友在一起分享有意义的时光，感觉还不错。”

“上课的时候，我愿意倾听同学们在课堂上高谈阔论，但是不愿意站起来发表自己的意见，虽然有时候，觉得自己的想法比他们的新奇有趣。当然，我发言的时候也不喜欢被别人打断。”

“我父母总对我说：‘你怎么不出去找朋友玩啊’，他们担心我没有朋友，我虽然有点腼腆，但是有好几个可以交心的朋友，可不是一般的泛泛之交哦。”

看看这两位同学的自述，会体会到他们获得能力的方式是如此不同，现在对外倾和内倾应该有了更详细的了解。

的确，外倾型的人有时候会责备自己说得太多，但是往往是在说的过程中整理自己的思维，当越来越多的人参与自己的生活工作时就越有活力，做事情的时候也喜欢很多事情一起去处理，对自己往往会持怀疑态度，自己的很多方面需要别人的认可。内倾型的人说话之前会考虑再三，善于倾听别人的观点和看法，在和很多人交往之后，如参加完一个大型活动以后可能需要独处去恢复精力。

那是不是在 MBTI 类型中显示为内倾型的人，就意味着在任何时候、任何地方都是内倾的人呢？其实不然。MBTI 的每个维度只是偏好，只是程度的不同。可能某位同学是内倾的人，但是有些时候表现出的是外倾型的特点，这也不难理解，就好像大部分人习惯用右手，但是左手也很有用处，很多时候，做事情的时候是左右手配合工作的。这样的道理同样适用于我们对感觉和直觉、思考和情感、判断和知觉的理解上。

MBTI 四个维度的两极基本上是程度上的差异，而不是有和无的关系。可能在有些维

度上差异的程度较大，但是更多的时候，外倾型的特点和内倾型的特点同时存在，只是更倾向于某一种而已。

值得注意的是，MBTI 所讲“外倾和内倾”这两个维度和平时理解的“外向和内向”是有区别的。在习惯中，我们会觉得一个同学如果善于与别人打交道，能言善辩就是外倾的人，其实不然。内倾和外倾这个维度说的是能量的朝向。内倾者并不善于表达，只是谈话内容多是朝向内而已，内倾者不愿意与人过多打交道，但不是说这样的人的人际交往能力差。所以，不管是对内倾外倾这个维度进行探索的时候，还是把对这个维度的理解运用到现实的学习和生活的时候，都要注意这个问题。

## (2) 接受信息。

接受信息方式维度见表 2-7。

表 2-7 接受信息方式

接受信息方式维度(S/N)	<p>感觉 S (sensing)</p> <p>用自己的五官来获取信息，喜欢收集实实在在的、确实已出现的信息。对于周围所发生的时间观察细微，特别关注现实</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 着眼于当前的实际情况</li> <li>◆ 现实、具体</li> <li>◆ 关注真实的、实际存在的事情</li> <li>◆ 关注敏锐、并能记住细节</li> <li>◆ 经过仔细周详的推理一步步得出结论</li> <li>◆ 通过实际运用来理解抽象的思维和理论</li> <li>◆ 相信自己的经验</li> </ul>
	<p>直觉 N (intuition)</p> <p>通过想象、无意识等超越感觉的方式来获取信息，喜欢看整个事件的全貌，关注事实之间的关联。想要抓住时间的模式，特别善于看到新的可能性</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 着眼于未来的可能性</li> <li>◆ 富于想象力和创造力</li> <li>◆ 关注数据所代表的模式和意义</li> <li>◆ 当细节与某一模式相关时才能够记起</li> <li>◆ 靠直觉很快得出结论</li> <li>◆ 希望应用理论之前先能对其意义进行澄清</li> <li>◆ 相信自己的灵感</li> </ul>

有一个笑话说的是感觉型的人和直觉型的人的冲突。

阿辉：什么时间了？

阿杰：很晚了。

阿辉（颇有些吃惊）：我问的是“时间”！

阿杰（坚持）：快到下班时间了？

阿辉（变得不耐烦了）：喂！你看看我的嘴！请告诉我现在的“时间”！

阿杰（同样不耐烦了）：五点刚过？

阿辉（气急败坏）：我问的是具体时间，几分几秒？明确的答案！

阿杰：你怎么这么挑剔啊！

阿辉决定自己去办公室看时间！

显然，阿辉是感觉型的人，而阿杰是直觉型的人。大家看了这个笑话可能觉得有点夸

张，但是这确实是感觉型和直觉型的人冲突的一个小缩影。感觉型的人忠于事实，他们需要具体、明确的信息，而不是模糊的答案；但是直觉型的人往往给出的是无数个花样百出的答案，而没有一个够“明确具体的”。所以问路的时候，恰巧遇到的是一个感觉型的人，他会告诉你在第三个路口往左拐，再往前十步，你的右手侧就是你要找的文具店。但是如果遇到的是直觉型的人，他可能会告诉你：往前，再往左。这就是区别。

感觉型的人是在观察世界，收集信息的时候，忠实于原貌，更加重视信息的真实性和实用性，喜欢生活中可以接触的、质感的一面。对环境看得见、摸得着的、此时此刻的部分更感兴趣，所以感觉型的人如果是处理应用性的工作，可能会得心应手；而直觉型的人富于想象力和创造力的特点可能会在理论性的工作或者研发工作中如鱼得水。

### （3） 处理信息。

处理问题维度见表 2-8。

放假的时候，辅导员一直强调按时到学校报到，如果遇到什么特殊情况，要跟辅导员打电话请假，否则记过处分。新学期注册的时候，李天还是迟到了，事先也没有跟辅导员说明任何情况。回来的时候解释自己家有点事。

表 2-8 思考/情感

处理问题维度（T/F）	<p>思考 T（Thinking）</p> <p>通过分析某一行动或者选择逻辑后果来做决定。会将自己在情景中分离出来，对自己的正反两方面进行客观分析。从分析和确认时间中的错误及解决问题中获得活力，目标是要找到一个能够应用于所有相似情境的标准或原则</p> <ul style="list-style-type: none"><li>◆ 好分析的</li><li>◆ 运用因果推理</li><li>◆ 以逻辑的方式解决问题</li><li>◆ 爱讲理的</li><li>◆ 可能显得不近人情</li><li>◆ 公平意味着每个人都能得到平等的待遇</li></ul>
	<p>情感 F（feeling）</p> <p>喜欢考虑对自己和别人来说什么是最重要的，会在头脑中将自己放在情景中所涉及的所有人的位置上并试图理解别人的感受，然后在此基础上根据自己的价值判断做出决定，从对他人表达赞赏和支持中获得活力，目标是创造和谐的气氛，把每一个人当做一个独特的个体来对待</p> <ul style="list-style-type: none"><li>◆ 善于体贴他人、感同身受</li><li>◆ 受个人价值观的引导</li><li>◆ 衡量决定对他人产生的后果和影响</li><li>◆ 寻求和谐的气氛和积极的人际交往</li><li>◆ 富有同情心</li><li>◆ 可能会显得心肠太软</li><li>◆ 公平意味着每个人都被作为独特的个体来对待</li></ul>

看看思考型和情感型的辅导员如何反应。

T 型辅导员：李天，我注意到你迟到了一周，但是你没有按照规定请假。公正起见，给你一次口头警告处分。这种情况下不为例。对你有这样的处罚是保持我们院工作的公正性。

F 型辅导员：李天，我注意到你迟到了一周的时间，但是没有和我请假。是不是我放假强调的时候你没有听清楚？虽然这次给你口头警告的处分可能会让你心里有一些不舒服，但是这也是让你记住这次教训。等到以后遇到类似的情况，千万不要犯同样的错误。

顺便问一下，你家里的事情解决了吗？

从这两类辅导员的反应中可以看到，虽然同样是给予李天警告处分，但是两个类型的辅导员思考的角度却有很大的区别。思考型的辅导员更强调制度，追求制度上的公平，而情感型的辅导员更多地从对李天产生的影响出发来思考的问题，也更容易站到别人的角度去思考问题。虽然思考的结果是一样的，但是思考的过程还是让我们深刻地体会到思考型的人和情感型的人的区别。做决策的时候，思考型的人以事为主，情感型的人以人为主，思考型的人重在解决问题而情感型的人更关注感受，建立关系。

如果李天是思考型的人，对这样的处罚的结果可能会感到有点不舒服，但是也认同辅导员的做法，因为毕竟自己违反了学校的规定，对自己处罚也会让别的同学记住这个教训。

如果李天是情感型的人，他会知道辅导员作出这样的惩罚也很不容易，自己没有按时到校，辅导员肯定会担心自己是不是出了什么事情，但是还是会觉得辅导员有点太公事公办了，毕竟自己安全返校了，再说自己家是真的有事情。

这样大概就理解了情感型和思考型的人的区别。

在实际的工作环境下，情感型的人会很看重做事情的价值是不是符合自己的价值观，愿意追求心灵层面的东西，喜欢人际关系和谐的工作环境，也愿意服务他人。而思考型的人讲求逻辑型，喜欢分析解决问题，更愿意按照客观的标准和原则处理问题。

(4) 行动方式。

行动方式维度见表 2-9。

表 2-9 判断/直觉

行动方式维度（J/P）	<p>判断 J（Judging）</p> <p>喜欢将事情管理得井井有条，过一种有计划的、井然有序的生活。喜欢作出决定，完成后继续下面的工作。生活会通常比较有规划、有秩序、喜欢把事情敲定下来，按照计划和日程安排对他们来说很重要，从完成任务中获得能量</p> <ul style="list-style-type: none"><li>◆ 有计划的</li><li>◆ 喜欢组织管理自己的生活</li><li>◆ 有系统有计划</li><li>◆ 按部就班</li><li>◆ 善于制定短期长期的计划</li><li>◆ 喜欢把事情落实敲定</li><li>◆ 力图避免最后一秒才做决定或完成任务的压力</li></ul>
	<p>知觉 P（Perceiving）</p> <p>喜欢以一种灵活的、自发的方式生活，更愿意去体验和理解生活而不是去控制。详细的计划或最后的决定会使他们感到被束缚，愿意对新的信息和选择保持开放，直到最后一分钟，足智多谋，善于调节自己适应当前场合的需要，并从中获得能量</p> <ul style="list-style-type: none"><li>◆ 自发的</li><li>◆ 灵活的</li><li>◆ 随意</li><li>◆ 开放</li><li>◆ 适应，改变方向</li><li>◆ 不喜欢把事情确定下来，以留有改变的可能性</li><li>◆ 最后一分钟的压力会让他们活力充沛</li></ul>

陈义和黄强，同窗又是老乡，所以中职一年级放寒假的时候两个人就自然而然地一起

坐火车回家。回家前的头一天，黄强就开始收拾回家要准备的东西，衣服、书籍都放到了该放的地方，寒假准备看的书，也早从图书馆借回来放到自己的背包里。陈义则是出去打了一上午的球，下午洗完澡睡了半天的觉。第二天早上当黄强早早收拾好所有的东西站到陈义宿舍门口的时候，陈义刚刚把乱糟糟的包收拾得差不多，在黄强的催促下，慌乱中找不到自己的手机充电器，黄强很是着急。

等陈义收拾妥当，俩人赶到火车站的时候，已经开始检票了。

陈义看看一头大汗的黄强，心想：“这不是正好吗？干什么那么紧张？来那么早在火车站干什么啊？以后可不能和黄强一起回家了，压力真大啊！”

黄强看着满不在乎的陈义，心想：“要是路上堵车，这不就晚了吗？为什么不能早来一点在火车站等等？那样多保险。以后可不能和陈义一起回家了，压力真大啊！”

很显然，黄强是判断型，而陈义则是知觉型。看看他们的行动方式是如此的不同。

判断型的人乐于制定计划和执行计划，井井有条的生活会让他们有安全感，判断型的同学的宿舍收拾得整整齐齐，所有的东西都放到该放的地方，有系统的工作和秩序是最重要的，但是如果自己的计划被打乱会感到烦躁不安，无所适从。而知觉型的人是不喜欢计划的，他们喜欢做的事情最好没有最后的期限，喜欢在有挑战性问题前寻找灵感。他们灵活，善于抓住机会，但是在行动之前，可能会失去兴趣，缺少完成任务的自知力。

### 3) 16种MBTI类型。

上述对MBTI四个维度做了较为详细的介绍，但不是说从这些单个的维度了解自己或者他人。人的性格是非常复杂的，各个维度之间是互相影响的。所以，正确的认识和理解，一个人的方法是将四个维度结合起来。MBTI四个维度的两极组合而形成16种性格类型，这16种性格类型及特点参见表2-10。

表 2-10 MBTI 16 种性格类型及通常具有的性格

<b>检查者型 (ISTJ)</b> 沉静、认真；贯彻始终，得人信赖而取得成功。讲求实际，重视事实，能够合情合理地去做应做的事情，而且坚定不移地把它完成，不会因为外界事物而分散精神；以做事情有次序、有条理为乐——不论是在工作上、家庭上或是在生活上；重视传统和忠诚	<b>保护者型 (ISFJ)</b> 沉静，友善，有责任感和谨慎；能坚定不移地承担责任；做事贯彻始终、不辞劳苦和准确无误。忠诚，替人着想，细心；往往着急他所重视的人的种种微小事情，关心别人的感受；努力创造一个有秩序、和谐的工作和家居环境	<b>劝告者型 (INFJ)</b> 需求思想、关系、物质等之间的意义和联系；希望了解什么能够激励人，对人有很强的洞察力；有责任心，坚持自己的价值观；对于怎样更好地服务大众有清晰的远景；在对于目标的实现过程中有计划而且果断鉴定	<b>策划者型 (INTJ)</b> 在实现自己的想法和达成自己的目标时有创新的想法和非凡的动力；能很快洞察到外界事物间的规律并形成长期的愿景计划；一旦决定做一件事就会开始规划并直到完成为止；多疑、独立、对于自己和他人能力和表现要求都非常高
<b>手工艺型 (ISTP)</b> 容忍，有弹性；是冷静的观察者，当有问题出现，便迅速行动，找出可行的解决方法；能够分析哪些东西可以使事情进行顺利，又能够从大量资料中，找出实际问题的重心；很重视事情的前因后果，能够以理性的原则把事实组织起来，重视效率	<b>创造者型 (ISFP)</b> 沉静，友善，敏感和仁慈；欣赏目前和他们周遭所发生的事情；喜欢有自己的空间，做事又能把握自己的时间；忠于自己的价值观，忠于自己所重视的人；不喜欢争论和冲突，不会强迫别人接受自己的意见和价值观	<b>化解者型 (INFP)</b> 理想主义者，忠于自己的价值观及自己所重视的人；外在的生活与内在的价值观配合，有好奇心，很快看到事情的可能与否，能够加速对理念的实践；试图了解别人、协助别人发展潜能；适应力强，有弹性；如果和他们的价值观没有接触，往往能包容别人	<b>建筑者型 (INTP)</b> 对任何感兴趣的食物，都要探索一个合理的解释；喜欢理论和抽象的事情，喜欢理念思维多于社交活动；沉静、满足，有弹性，适应力强。在感兴趣的范畴内，有非凡的能力去专注而深入地解决问题；有怀疑精神，有时喜欢批判，常常善于分析



(续表)

<b>创业者型 (ESTP)</b> 灵活、忍耐力强, 实际, 注重结果; 认为理论和抽象的解释非常无趣; 喜欢积极地采取行动解决问题; 注重当前, 自然不做作, 享受和他人在一起的时刻; 喜欢物质享受和时尚; 学习新事物最有效的方式是通过亲身感受和练习	<b>表演者型 (ESFP)</b> 外向、友善、包容; 热爱生活、人类和物质上享受; 喜欢与别人共事。在工作上, 讲究常识和实用性, 注意现实的情况, 使工作富有趣味性; 富有灵活性、即兴性, 自然不做作, 易接受新朋友和适应新环境; 与别人一起学习新技能可以达到最佳的学习效果	<b>奋斗者型 (ENEP)</b> 热情洋溢、富有想象力; 认为生活是充满很多可能性, 能很快地将事情和信息联系起来, 然后很自信地根据自己的判断解决问题; 非常需要别人的肯定, 又乐于欣赏和支持别人; 灵活、自然不做作, 有很强的即兴发挥的能力, 语言流畅	<b>发明家型 (ENTP)</b> 反应快、睿智, 有激励别人的能力, 警觉性强、直言不讳; 在解决新的、具有挑战性的问题时机智而有策略; 善于找出理论上的可能性, 用战略的眼光分析; 善于理解别人; 不喜欢例行公事, 很少会用相同的方法做相同的事情, 倾向于循序渐进地发展新的爱好
<b>监督者型 (ESTJ)</b> 讲求实际, 注重现实, 注重事实; 果断, 很快做出切实可行的决定; 善于将项目和人组织起来将事情完成, 并尽可能以最有效的方法达到, 能够注意日常例行工作的细节; 有一套清晰的逻辑标准, 系统性地遵循, 并希望他人也同样遵循; 以较强硬的态度去执行计划	<b>供应者型 (ESFJ)</b> 有爱心、有责任心、合作; 希望周围的环境温馨而和谐, 并为此果断地营造这样的环境; 喜欢和他人一起精确并及时地完成任务; 忠诚, 即使在细微的事情上也如此; 能体察到他人日常生活中的所需并竭尽全力帮助; 希望自己和自己的所为能受到他人的认可和赏识	<b>教导者型 (ENFJ)</b> 温情、有同情心, 反应敏捷, 有责任感; 非常关注别人的情绪、需要和动机; 善于发现他人的潜能, 并希望能帮助他们实现; 能够成为个人或群体成长和进步的催化剂; 忠诚对赞美和批评都能做出积极的回应; 友善、好社交; 在团体中善于帮助他人, 并有鼓舞他人的领导能力	<b>陆军元帅型 (ENTJ)</b> 坦诚、果断, 有天生的领导能力; 能很快看到公司/组织程序和政策中的不合理性和低效性能, 发展并实施有效和全面的系统来解决问题; 关于做长期的计划和目标的设定; 通常见多识广, 博览群书, 喜欢拓展自己的知识面将此分享给他人; 在陈述自己的想法时非常强而有力

#### 4) MBTI 类型与职业的匹配。

现在应该对自己的 MBTI 类型有了一个大的了解, 而 16 种 MBTI 类型都有其职业倾向。可以根据表 2-11, 了解自己的职业倾向。

表 2-11 16 种 MBTI 类型的职业倾向

<b>检查者型 (ISTJ)</b> • 管理者 • 行政管理 • 执法者 • 会计 或者其他能够让他们利用自己的经验和对细节的注意完成任务的职业	<b>保护者型 (ISFJ)</b> • 教育 • 健康心理 (包括生理、心理) • 宗教服务 或者其他能够运用自己的经验亲力亲为帮助别人的职业, 这种帮助是协助或辅助性的	<b>劝告者型 (INFJ)</b> • 宗教 • 咨询服务 (包括个人、社会、心理等) • 教学教导 • 艺术 或者其他能够促进情感、智力或精神发展的职业	<b>策划者型 (INTF)</b> • 科学或技术领域 • 计算机 • 法律 或者其他能够运用智力创造和技术知识去构思、分析和完成任务的职业
<b>手工艺型 (ISTP)</b> • 熟练工种 • 技术领域 • 农业 • 执法者 • 军人 或者其他能够让他们动手操作、分析数据或事情的职业	<b>创造者型 (ISFP)</b> • 健康护理 (包括生理、心理) • 商业 • 执法者 或者其他能够让他们友善、专注于细节的相关服务的职业	<b>化解者型 (INFP)</b> • 咨询服务 (包括个人、社会、心理等) • 协作 • 艺术 或者其他能够让他们利用创造和交流去帮助促进他人成长的职业	<b>建筑者型 (INTP)</b> • 科学或技术领域 或者其他能够让他们基于对自己的专业技术知识独立、客观分析问题的职业



(续表)

<b>创业者型 (ESTP)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 市场</li> <li>◆ 熟练工种</li> <li>◆ 商业</li> <li>◆ 执法者</li> <li>◆ 军人</li> </ul> 或者其他能够让他们动手操作、分析数据或事情的职业	<b>表演者型 (ESFP)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 健康护理 (包括生理、心理)</li> <li>◆ 教学/教导</li> <li>◆ 教练</li> <li>◆ 儿童保育</li> <li>◆ 熟练工种</li> </ul> 或者其他能够让他们利用外向的天性和热情去帮助那些有实际需要的人们的职业	<b>奋斗者型 (ENFP)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 咨询服务 (包括个人、社会、心理等)</li> <li>◆ 教学/教导</li> <li>◆ 宗教</li> <li>◆ 艺术</li> </ul> 或者是其他能够让他们利用创造和交流区帮助促进他人成长的职业	<b>发明者型 (ENTP)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 科学</li> <li>◆ 管理者</li> <li>◆ 技术</li> <li>◆ 艺术</li> </ul> 或者是其他能够让他们有机会不断承担新挑战的工作
<b>监督者型 (ESTJ)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 管理者</li> <li>◆ 行政管理</li> <li>◆ 执法者</li> </ul> 或者是其他能够让他们运用对事实的逻辑和组织完成任务的工作	<b>供应者型 (ESFJ)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 教育</li> <li>◆ 健康护理 (包括生理、心理)</li> <li>◆ 宗教</li> </ul> 或者是其他能够让他们运用个人关怀为他人提供服务的职业	<b>教导者型 (ENFJ)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 宗教</li> <li>◆ 艺术</li> <li>◆ 教学/教导</li> </ul> 或者是其他能够让他们帮助别人的情感、智力和精神上的职业	<b>陆军元帅型 (ENTJ)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 管理者</li> <li>◆ 领导者</li> </ul> 或者是其他能够让他们运用实际分析、战略计划和组织完成任务的职业

很多同学看了这个表格以后,会有种种困惑。如有一个 ENFP 类型的同学,在这个表格中,他的职业倾向是“咨询服务(包括个人、社会、心理等),教学教导、宗教、艺术”。他就开始迷茫困惑了。“我想毕业以后去企业工作,或者是做一些自己的事业,这样看来岂不是不适合?我不想当老师啊!宗教?难道要适合出家??”这样的困惑在近期会影响他的学习状态,而从长远来看可能直接动摇了他的奋斗目标。

职业倾向都是从大的类别描述的,从这个表格去了解自己的职业倾向,不要陷入类别名称的描述,更重要的是应看到这一类别工作的特点。

合格 ENFP 类型的同学,他的性格类型是外倾、直觉、思考、知觉。他适合的工作,就是能够让其利用创造性的发挥和无障碍的交流去帮助促进他人成长的工作。企业工作不需要这样的特质?这样的特质在工作中是不是重要?回答是肯定的。其次,每个人将来或者现在从事的职业也不是都会完全符合自己的性格特点,可能会受到现实因素的制约。是不是从事与自己的职业性格倾向不符合的工作后就不能获得成功呢?其中除去个人职业价值观、职业技能、职业兴趣影响之外,个人后天的主观努力也是至关重要的。就像经常会举的例子一样,习惯用右手的人,用左手一样可以写下自己的名字,只是可能会多花一些时间和精力。

另外,还有的同学会觉得自己的性格类型适合的职业倾向怎么不如别人的好啊?其实职业类型只有不同,没有好坏,更没有对错。每种类型都是独特的,都有适合自己发挥的环境。认识自己的性格类型,是让自己更好地了解自己,更清晰地理解自己的行为特点,根据自己的特点学习;同时理解自己和周围同学、朋友的区别,接受这种不同。世界上没有人的性格百分之百地适合某种职业的需求,也没有百分之百不适合某种职业的性格,懂得利用自己性格的长处,整合周围的资源,才是学习职业性格的目的。

认识到性格的差异性,了解自己和周围其他人的区别,对于以后走入职场、进入工作世界是毋庸置疑的。认识性格差异,对于工作环境下的团队建设、解决矛盾冲突、问题的

解决、时间管理、压力缓解等也是至关重要的。

例如，对于一个外倾人，在实际的工作中，遇到问题的时候需要三思而后行，而不是急于得出结论，与内倾的同事相处，需要给他时间去消化和思考。

一个感觉型的人对于一个直觉型的工作伙伴，需要尽可能清晰、简练地去表达观点；而直觉型的人需要把握必要的细节。

一个思考型的人要注意，对待自己的工作伙伴过多理性的批评可能会起到破坏性的作用；一个情感型的人，要想到有时候为了团队，可能要勇敢地面对冲突，当团队不可避免地出现异议时，不要把它当做是对自己的人身攻击。

一个判断型的人，要给自己留出适合的自由时间去应对工作中可能遇到的突发情况，留出时间进行“头脑风暴”，不要认为自己必须做出决定或者是对结果进行判断；一个知觉型的人，要尽量让工作伙伴知道你对灵活性和多项方案的需要，也要意识到时间结构和程序也是必要的。



## 1. 交流、思考与调查

完成职业测评的性格测试部分。与同学交流对职业性格测评结果的看法，有没有什么困惑？对这些问题，你是如何解决的？其他同学是如何处理这些可能存在的问题的？

## 2. 阅读、思考和选择

### 1) 我的困惑。

职业测评做完以后，困惑好大啊！我发现 MBTI 描述的性格特点根本就不适合我的专业！是不是根本就成功不了啊？我的性格类型是 INTP，适合的职业是“能够运用自己的专业技术和知识独立、客观分析问题的职业，科学或技术领域”，但是现在学的专业是管理啊，以后也愿意从事企业管理方面的工作，但是这样的性格特点是不是根本就不能成功呢？

就像前面所提到的，MBTI 的使命不是告诉你你最适合哪个工作，而是告诉你哪种工作特性适合你的职业性格，通常是提供工作组群，帮助你挖掘出个性全面因素，指导你将这些因素运用到新的工作和新的环境中，这样你的职业适应性就增强了。

我们了解职业性格的目的是看到自己的行为、做事的特点。职业性格的类型是否可以决定成功？职业价值观、职业技能、职业兴趣是否也在考虑之列？是否有一种职业是对性格有绝对的要求？同学们可以考虑这些问题。

### 2) 流水的老总，铁打的兵。

几年前，我所在的公司被另一家公司兼并，新老总找我们谈话。我想，反正命运攥在人家手里，爱咋地咋地吧。于是放开心怀，想到哪说到哪。想不到一个星期后，人事部门下调令，让我做办公室副主任，负责行政内务。我当时傻了，办公室主任需要八面玲珑，

性格外向。可我是个内向的人，平时不爱言语；办公室主任需要耐心细致，可我是个有名的马大哈。此时真是进退两难，既不能一口承应，也不能说“我不行，你换人吧”——因为一个“不”字，我就下岗了。想了一天，我想通了，办公室主任也没有固定的模式，我不会八面玲珑，咱责任心强那也是大家都公认的。

被“赶着鸭子上架”之后，每天早上提前半个小时上班，把每一件需要办的事都写在台历上，分轻重缓急处理。每天晚上睡觉前都要想一想明天需要安排的工作。

老总和几个副总之间的关系有时很微妙，在他们中间很注意把握分寸，从来不说东道西，即使有人心里不痛快，在我这发泄几句，我也一笑了之，坚决不做传声筒。处理部门之间的人际关系，想办法尽量做到消灭在萌芽中，少给领导添麻烦。

一晃两年过去了，我得到了上面的信任。可一纸调令，老总走了。新老总上任之后，有人觉得：一朝天子一朝臣，人家得用自己的班底。但出乎意料的是，新老总上任之后，新老总继续聘任我，我们相处得依然很愉快。

我在这个岗位上一干5年，换了3任老总，我都是他们的“心腹”，被同事们称为“流水的老总，铁打的兵”。我努力适应了这个岗位，而且发挥了自己性情温和、办事低调的特点，得到了大家的认可。当然，这5年里，我的性格也发生了巨变，待人接物方式更灵活了，学会了见好就收、点到为止、曲线变通，也学会了对付各种性格的人。

我觉得，性格-职业匹配不能光看外表，还要看潜质，放开胆子，尝试一下与自己性格不同的工作，从某种意义上说，是个难得的机会。很多中职生在毕业以后都会有吞天吐月的野心，都有一腔鸿鹄之志的抱负，都实现自己的人生价值，但是有时候往往在现实面前显得力不从心。这是一名网友在博客里的文章，相信很多同学在毕业以后也会遇到相类似的问题。怎样处理性格和职业的不匹配？应该怨天尤人还是该像网友一样，认清形势，调整自己，积极地行动起来？让我们一起思考。

### 3) 早规划，早获益。

有一个三年级的女孩，她的职业性格是ISTJ，即内倾型、感觉型、思考型、判断型，ISTJ型的人的特点是“特别安静和勤奋，对于细节有很强的记忆和判断；能够引证准确的事实支持自己的观点，把过去的经历运用到现在的决策中；重视和利用符合逻辑、客观的分析，以坚持不懈的态度准时地完成工作，并且总是安排有序，很有条理；重视必要的理论体系和传统、惯例，对于那些不是如此做事的人则是很不耐烦。ISTJ型的人总是很传统、谨小慎微，聆听和喜欢确切、清晰地陈述事物。ISTJ型的人天生不喜欢显露，即使危机之时，也显得很平静。他们总是显得责无旁贷、坚定不变，但是在冷静的外表之下，也许有强烈却很少表露的反应。”ISTJ检查者适合的领域有工商业领域、金融银行业、政府机构、技术领域、医务领域。这位同学现在学的是电子专业，虽然学得也还不错，但是自己喜欢会计专业，原来就想通过考会计师的资格证，可是一直犹豫不决，但是现在通过对自己的探索，发现自己不但喜欢会计这个职业，而且自己的性格特点也适合这个职业，于是就打定主意，报考会计师，积极准备自学，希望毕业以后做自己喜欢并且也有能力做的职业。“我现在的感觉，虽然学习的劲头很足，也知道自己的路该怎么走，但是还是迟了些，如果早做出选择，可能走的弯路会更少一些。”

很多三年级的同学在做完MBTI之后，非常后悔自己没有更早地进行职业探索，更早

地规划自己的中职生活，规划自己的人生。所以尽早地进行职业生涯规划是有必要的。

## 第四节 我到底为什么干

### ——职业价值观探索

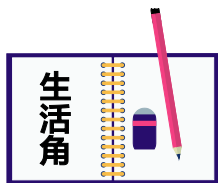
#### 单元导语

我们每个人可能都曾经不止一次两次设想过自己将来从事的工作，有的人可能设想自己会从事一份高薪的工作，而有的人可能只想要有份工作可以糊口、满足自己的日常开支即可；有人希望自己是管理阶层，可以充分行使自己的职权，而有的人只想安安稳稳地做自己力所能及的事情，但不在乎是否可以做领导；有人希望工作可以给他带来一切包括权利、地位、金钱，而有的人只想通过工作来实现自己的人生价值……不同的人对工作的态度、看法也是不一致的，有人对待工作积极热情，把它当成一份事业来经营，有人平平淡淡，做一天和尚撞一天钟，还有的人懒散懈怠，浑浑噩噩……

那到底是什么使得人们会产生这些不同呢？你看重的是什么？你想从工作中得到什么？你到底为了什么而去工作？这是几个很重要的问题，只有清楚这些，在生活学习中才能找到目标并想方设法为之而努力。而这些就体现了一个人的价值观与职业价值观。价值观是在生活和工作中所看重的原则标准或品质。它指向一生中最重要东西，是个体行为背后的深层动机，对个体的职业选择和发展起到重要的激励和影响作用。因此，在进行生涯规划和职业选择时，应当重视对自身价值观的澄清，培养对工作的健康合理的价值观，追求有意义的人生。

通过前面几章，已经了解了职业兴趣、职业技能及职业性格在职业生涯规划过程中的重要性及作用，相信每位同学也对自己的职业生涯有了一定的规划。但是在现实生活中，常常会做出一些与自己兴趣、性格等相违背的事情或者是决定，这是因为最后的决定往往是由自己的价值观所确定的。本章将阐述职业价值观在职业规划过程中的重要地位，以及与其他一些因素如兴趣、技能、性格的关系，并通过一系列的活动与理论来澄清自己的职业价值观，最终解决“为了什么干”的问题。





身边有很多这样的同学或是例子，他们在父母的安排下走进中职，按照父母的意愿选择专业，而自己却对所学专业毫无兴趣，与自己的追求也相差甚远，更不想以后从事这方面的工作，从而懈怠学习，觉得前途一片迷茫，找不到自己的方向；即使是已经参加工作的人，也不乏这样的情况，有些人当初就业简单仓促，时间久了才认识到这份工作并不能满足自己需要与追求，在工作中完全找不到快乐与激情，无法得到成就感与满足感，之后辞职转行再就业，重新寻找自己的方向。

下面是几个现实的例子，来看一下他们的困惑。

### 案例1 佳文的困惑

佳文已经三年级了，在考虑找工作的问题。他看到自己的表哥在一家外企工作，表面上风光无限，其实累得要命，加班到深夜两点是常有的事。他很疑惑：是否一定要找一份收入很好但很累的工作来满足自己的虚荣心？

### 案例2 秋兰的故事

秋兰在银行工作了十年，30出头的她，猛然发现自己常常在盘算还有几年就可以退休。当初，她毕业考进银行，同学们都很羡慕，父母高兴地到处炫耀，上菜市场还不忘带着她去光宗耀祖一番。考进银行是对自己能力的一种肯定，但是到银行上班却是自己始料未及的。秋兰知道自己喜欢和人接触的工作，喜欢扮演大姐的角色，帮大家解决问题，虽然银行的文书事务工作可以做，且做得不错，可是她并不感兴趣，常常问自己“这就是我想要的生活吗？”

她喜欢慈善家的精神，希望从助人的过程中得到快乐。银行的工作和自己的价值观不相符，她早就心知肚明，这半年来升迁上的不如意，让她更加怀疑这份工作的意义。仔细思量，她很清楚离职是现实上最不合理智、经济上最不划算的决定（理想与现实的冲突），但是情感上她真的很想换一换工作环境。有一天，她从广播上得知市生命线在招募工作人员，有一连串助人的辅导训练，包括一阶段、二阶段的训练课程……秋兰想通了，为了现实，她继续待在银行，为了理想，她到生命线去工作，两全其美，对自己，对家人都有交代。对于过程的辛苦，她相信自己撑得过来。

这样的例子在生活中是很常见的。其实好多毕业生都面临这样的问题：升学还是就业？想升学的同学也并非确定自己是否真的想读，只是现在就业形势严峻，随大流的情况很多。每个人都有诸多的考虑，一方面，想升学，但又觉得自己想工作，想赚钱，不想再在学校里浪费大好的时光；另一方面，大家都想拿高学历，我不拿就没面子。就业时也面临多重的困惑与问题。“鱼与熊掌，到底要什么？或者，哪个是鱼，哪个是熊掌？”“什么



是工作？什么是最适合自己的工作？”“在哪项工作中，我能真正开开心心地投入并实现自己的价值？”等。

人是否面临这样的选择？是否已经做出最适合自己的选择？还是迫于形势根本没得选择？清楚自己到底在意和重视的是什么呢？其实这个问题搞清楚了，所有的疑惑也就迎刃而解。于是就产生了这样一个问题：如何清楚、明确自己所重视的是什么呢？对自己来说，到底什么才是最重要的呢？这些问题的答案就构成了自己的价值观。而当这些问题应用到工作中时，就成为职业价值观。

## 活动园

下面进行几个活动，在这些活动中了解自己的价值观与职业价值观。

### 活动1 小故事——渔夫与商人的对话

一个美国商人坐在墨西哥海边一个小渔村的码头上，看着一个墨西哥渔夫划着一艘小船靠岸。小船上有好几条大黄鳍鲈鱼，这个美国商人问渔夫要花多少时间才能抓这么多？墨西哥渔夫说，一会儿工夫就抓到了。美国人接着问道，你为什么不多待久一点，好多抓一些鱼？墨西哥渔夫觉得不以为然，这些鱼已经足够一家人生活所需啦！

美国人又问：那么你一天剩下那么多时间都在干什么？墨西哥渔夫解释：我每天睡到自然醒，出海抓几条鱼，回来后跟孩子们玩一玩，再跟老婆睡个午觉，黄昏时晃到村子里喝点小酒，跟哥儿们玩玩吉他，我的日子过得可充实又忙碌呢！

美国人不以为然，帮忙出主意，就说：我是美国哈佛中企管硕士，可以帮你忙！你应该每天多花一些时间去抓鱼，到时候就有钱去买一条大一点的船，再买更多渔船。然后你就可以拥有一个渔船队，可以自己开一家罐头工厂。如此你就可以控制整个生产、加工处理和行销，然后可以离开这个小渔村，搬到墨西哥城，再搬到洛杉矶，最后到纽约，在那里经营不断扩充的企业。

墨西哥渔夫问：这要花多少时间呢？

美国人回答：十五年到二十年。

然后呢？

美国人大笑着说：然后就可以在家当皇帝啦！时机一到，就可以宣布股票上市，把公司股份卖给投资大众。到时候你就发啦！可以几亿几亿地赚！

然后呢？

美国人说，到那个时候你就可以退休啦！可以搬到海边的小渔村去住。每天睡到自然醒，出海随便抓几条鱼，跟孩子们玩一玩，再跟老婆睡个午觉，黄昏时，晃到村子里喝点小酒，跟哥儿们玩玩吉他喽！

墨西哥渔夫疑惑地说：我现在不就是这样了吗？



**思考：**

读完这个故事，每个人都会有不同的感受，有人觉得渔夫没有志向，只满足于当前的享受；而有人则会认为商人是多管闲事，多此一举，渔夫现在的生活就很好。

“仁者见仁，智者见智”，那么你又想到了什么呢？想过什么样的生活？想要的是什么呢？什么东西对你而言是有价值的？什么样的工作因素会特别地打动你，让你毅然选择某份职业？与同学分享感受。

**活动2 有关“工作”的一分钟联想**

请在一分钟的时间内尽可能地写下头脑中所联想到的任何短语。

我希望工作……

---

---

---

---

---

**思考：**

你在工作中寻找的是什么呢？判断工作好坏的标准是什么？请将自己所写的内容和思考与同学一起分享。

下面是一些中职生所写的例子。

- 环境好，不用有太复杂的人际关系，具有创造性，有较大成就感，不要总是重复、单调（多样性）；是我所热爱的，可以发挥自己的才能潜质，能够从中学习到很多东西，受人尊重，有一定社会地位，体面，机会多，收入高，待遇好。
- 有挑战性，不沉闷单调，有发展前途，待遇好，自己充分发挥所长，应用所学专业，有创意的不琐碎的，又不太累，假期多，加班少。
- 不要太累，让我有足够的自由支配时间；不要处理太复杂的人际关系；可以让我有快乐感和成就感；能让我学到一些东西。
- 能更多地与年轻人接触。在形式稳定中富于内容变化，总让人产生灵感的冲动；自由可支配时间；与不同的人打交道，多样性；能够帮助别人，感到提供帮助的快乐。
- 具有挑战性，可以成为生活乐趣；有很融洽的合作伙伴；能带来物质上的满足；能有充分的劳逸安排（生活与工作平衡）；有自订假期；是我钟爱，投入的事；能帮助成长，学习；能带来良好的人际关系；能帮助我的朋友。
- 在一个和谐的氛围中，没有人发号施令，没有人以自己的身份压制别人的想法，每个人可以施展自己的个性、才华、创意，人们之间互相尊重，互相欣赏，分工也许不同，但每个人都快乐地做着自己喜欢的事，都为最终要完成的工作尽一份

力，每个人都乐在其中，所有人在平等和自愿的协作中使事件完美地完成。结果或许都不重要，而是每个人在这个过程中都感到自己被需要，自己有价值。

- 清闲，离家近，赚钱多，时间短，环境优越；单位领导正直，有责任心，认真；单位同事心地善良，热情，勤恳，干劲儿足，能锻炼工作能力工作稳定（不用东奔西走）。
- 充满变化不是长年累月不变，可以多多与人交往而不是对着某些机器或器材，因为我是在变化的。工作最好是独立完成的，这样会比较有成就感，工作中能获得更多自由，能够由自己支配。

### 活动3 价值观市场

现在请各组的同学两两组合，每个人说说自己最想从这份工作中获得什么？或者说选择这份工作重视的是哪些因素？

所谓价值观就是自己觉得重要的或者是想要追求的东西。工作价值观大概有以下几条。

声望：受到大家的尊重与礼遇。

独立自主：能够自己作决定。

助人：能够协助或教导别人。

多变化：工作的内容不单调，有挑战，需创新。

领导：工作时能够督导他人、分配工作。

兴趣：符合自己的喜好。

待遇：薪水高、利润多。

休闲：自己拥有较长的休闲时间。

福利：工作的地方能够提供良好的福利。

前景：这个职业将来会有很好的发展。

安定：收入稳定，不受环境景气影响。

升迁：有明确的升迁制度和机会。

有意义：对人、社会或世界的贡献比较大。

环境：工作环境舒适。

人际：同事修养好，人际关系和谐。

每个人希望从工作中获得的、追求的、重视的东西都不同，即工作价值观不同。从不同的工作当中，能达到满足的价值观也不同。现在且不考虑具体的工作，在上述 15 个工作价值观，挑出 5 条最重要的价值观，并按照递减顺序填写到下面的横线上。

---



---



---



---



---



---

各位同学所选出的就是工作中所看重的东西，也就是职业价值观。与同伴分享职业价值观，分享的过程中了解别人的价值观。为了进一步澄清最重视的价值观是什么，现在将选出最重要的5条价值观，分别写在5张小纸条上。

在另外一张白纸上给每一条你认为很重要的价值观下定义，即：要达到什么样的水平才能满意？

现在，如果不得不放弃其中的一条，会放弃哪一条？将准备放弃的这一条与其他人交换。

现在，如果不得不继续放弃剩下四条中的一条，会放弃哪一条？再次与其他人交换。（保留刚才别人给你的，放在一边。）

继续下去，直到最后一条。这条是否是无论如何也不愿放弃的？

#### 引导讨论：

- (1) 通过这个活动，对于自己的价值观有些什么样的了解？
- (2) 价值观会对职业选择和人生产生什么样的影响？
- (3) 其他人的价值观会对你的生活造成什么样的影响？



### 理论拓展

通过前面两个案例的分析及活动园单元的体验与感悟，应该知道自己所追求的是什么，自己想要的是什么，自己看重的到底是什么。一个人追求什么，应该有个人的自由。但追求的内容不同，往往决定了一个人一生是否幸福。

有人追求爱情，为了图爱情有“质量”，为了让爱情“保鲜”，为了使爱情够“刺激”，以明星、模特、洋妞为标准，朝三暮四，不断换人，但直到生命的终点也未能寻到真正的爱情。

有人追求名誉，县级、市级、省级，官方、民间、国际的奖牌、证书可以用小车装，可是并没有获得所期望的名人效应，社会效果，他说自己有名，可解释了半天，人家并不知道他究竟是谁。

有人追求职称学位，通过不断的考试，技术员、助理经济师、经济师，高级经济师职称，学士、硕士、博士学位，该有的都印在名牌上，唯独缺少的是真才实学，是能力，成为典型的高分低能族。

有人追求地位，把此视为成功的象征、能力的展示、生命的价值，唯此唯大，毕生奋斗，可因为不择手段，触犯法纪，身陷囹圄，度日如年，有的虽然平安无事，但因动机不纯，口碑不好，积怨甚多，退休以后，无人理睬，晚景凄凉，沦为孤家寡人。

更有人追求物质，当今物欲横流，诱惑遍地，这些人不在少数，他们巨款、豪宅、名车、洋犬、古玩，应有的都有了，但内心深处却时常感到空荡荡的，有一种莫名的哀愁。

以上追求，未尝不可，但要有度、有格、有限。否则，就难免会步入误区失去方向。应当看到，对人类来说，还有更重要的追求，就是精神生活的追求。有了精神生活的追求，人类生活都会充满阳光。

追求是由价值观所决定的，其中的追求就是由职业价值观来决定的。前面的例子表

明，无论是在校中职生还是已经就业的工作人员都面临着职业生涯规划的问题，而价值观又对个人职业生涯规划起着决定性的作用。前面的活动中已经对价值观与职业价值观有所了解，下面将具体阐述价值观与职业价值观，以及澄清自己的职业价值观对职业生涯规划的意义。

## 1. 什么是价值观

价值观就是我们在生活和工作中所看重的原则、标准或品质。它是指向我们一生中最重要的东西，因此它也是一套自我激励机制。

价值观是一种内心尺度，它凌驾于整个人性当中，支配着人的行为、态度、观察、信念、理解等，支配着人认识世界、明白事物对自己的意义和自我了解、自我定向、自我设计等；也为人自认为正当的行为提供充足的理由。这里考察的职业价值观，在于探讨人们在职业选择和职业生涯中，在众多的价值取向里，优先考虑哪种价值。

价值观具有下列特性：

a) 价值观是因人而异的。由于每个人的先天条件和后天环境不同，人生经历也不尽相同，每个人的价值观的形成会受到不同的影响，因此，每个人都有自己的价值观和价值观体系。在同样的客观条件下，具有不同价值观和价值观体系的人，其动机模式不同，产生的行为也不同。

b) 价值观是相对稳定的。价值观是人们思想认识的深层基础，它形成了人们的世界观和人生观。它是随着人们认知能力的发展，在环境、教育的影响下，逐步培养而成的。人们的价值观一旦形成，便是相对稳定的，具有持久性。

c) 价值观在特定的环境下又是可以改变的。环境的改变、经验的积累、知识的增长、人们的价值观有可能发生变化。

## 2. 什么是职业价值观

职业价值观生涯大师舒伯（Super, 1970）认为，职业价值观是个人追求的与工作有关的目标，即个人的内在需求及在从事活动时所追求的工作性质或属性。国内专家黄希庭（1994）等认为，职业价值观是人们对社会职业的需求表现出来的评价，它是人们价值在职业问题上的反映。

任何人，无论做任何事，其最终目标是追求人生的成功、快乐。人生怎样才是成功、快乐的呢？其实每个人生活的每一天、每一刻，都有一些他很在乎、认为很重要、很想得到的东西，这些便被称为价值。经常对有就业决策上感到困惑的同学问同样的问题：“你在工作中最想得到什么？最在乎什么？”回答多种多样，如收入、稳定、学习和培训机会，别人对我的肯定、环境好等。不同的人有不同的价值观，这些在工作中对每个人来说很重要或是很想要的东西，就是自己的职业价值观，也称工作价值观或择业观。人们在很多时候要在得与失中做出选择，而左右选择的的就是价值观。

职业价值观分为内在和外在两种。内在价值观涉及一个人所做工作的内容及如何作用于社会；外在价值观指的是外在的一些因素，如薪酬、工作地点及环境。价值观是后天习得的。一般来说，一个人的价值观形成之后，就会在较长的时间内发挥其导向和动力作用，

产生想做的变化而变化，折射出时代的变迁。因此，不同的时代，不同的制度环境，人们会有不同的职业价值观。即使在相同的时代，也会因各自的成长环境、家庭背景、教育程度、性别、个性追求等差异，而各有所好，这是毋庸置疑的。例如，有些人认为工作有挑战性、发展潜力大、公司名气大和薪水高就是好工作；而有些人认为工作稳定、工作环境好、人际关系融洽才是好工作。

一个人看中什么价值，事实上是一个比较难以确切回答的问题。在择业时，有人追求优厚的收入和福利待遇；有人钟情于社会地位高的职业；有人喜欢工作环境轻松愉快；更多的受过高等教育的年轻人仍然把能否充分发挥自己的才能视为择业的第一标准，作为人们对待职业目标的选择。当人们按照自己的价值观生活时，会得到最大程度的满足感。对自己的价值观有清楚认识的人，在进行生涯规划时比较容易做出决策。澄清个体的价值观是有效生涯规划的重要组成部分。

俗话说：“人各有志。”这个“志”表现在职业选择上就是职业价值观，它是一种具有明确的目的性、自觉性和坚定性的职业选择的态度和行为，对一个人职业目标和择业动机起着决定性的作用。

### 3. 价值观的澄清

价值观无论在人生还是职业发展中都起着极其重要的决定方向的作用，甚至超过了兴趣性格的影响。那么，现在请想一想并且回答：什么是生命中最重要，自己的真正追求到底是什么？

真正回答的时候，很多人又有些茫然，有些人每天在校园里忙忙碌碌，要么和大多数人一样随波逐流，要么睡懒觉、逃课、上网、打工、谈恋爱……有时也躺在床上思索人生的意义，但是绕来绕去总觉得很累，迟迟得不到答案。根本的原因在于，不知道自己真正追求的是什么，不知道自己忙来忙去究竟要到哪里去，因此无法做出正确的决定，无法制定出明确的目标和采取有效的行动。

每个人都有自己独特的价值观，而且不论喜欢与否，生活中重要的人（如父母、同学、师长等）的价值观也常常会对我们产生影响。重要的不是去评判这些价值观的对错，而是去考虑他们给自己的生活和职业发展带来的影响，并适时做出调整。同时也需要认识到：很少有工作能够完全满足一个人所有的重要价值观。因此，我们总是要不断地做出妥协和放弃，这是不可避免的，也是必要的。只有对自己的价值观进行澄清和排序，才能知道如何取舍。

在价值观探索活动中，可能有人会发现对价值的取舍和排序是一个艰难的过程，甚至做完了这个活动，仍然不清楚自己想要的到底是什么。这样的情况也是正常的，因为中职生还处在建立和形成个人价值观的生涯探索期，有一些混乱是必然的。重要的是对自己的职业和生活进行不断的思考和探索。价值观的澄清本身也不是一劳永逸的过程。因此，有必要进一步的探索，并在今后的生活中不断反思。

#### 1) 价值观剖析。

先来剖析价值观与理想、欲望及偏好的区别，避免混淆。

理想：它是一种仅存于概念中的完美典范，而不存在于现实环境中。理想主义者总是



努力地追求个人的理想。不平凡的人多属于此类。理想让我们憧憬未来，使我们愿意奋力追求。应善用个人的理想，朝完美的人生迈进。

然而，无时无刻均在追求理想的人生，并非喜事，因为人是绝对无法靠理想度日的，这就是为什么它们会被称为理想而非现实的原因。若一味地漠视现实，凡事均与理想做比较，那么理想将成为阻力，而非助力。

欲望及偏好：某些价值观也许仅是个人的欲望及偏好罢了，举例而言，将冒险视为个人价值观之一。冒险应称不上理想，而仅是想要做的事，或希望它成为职业生涯的一部分。那么，欲望与偏好之间有何差别呢？欲望的背后应比偏好储藏了更多的功能。换言之，前者比后者更紧急、更迫切。

真正的价值观：所谓真正的价值观指人们奉为圭臬、愿意矢志信守的价值观，它们往往适用于生活的所有层面。举例而言，诚信不仅是工作中重要的价值观，对于人生的其他方面也不可缺少。然而，某些人生中极为重要的价值观，却不见得适用于职场。因此，有必要将价值观分为与工作有关或无关的两大部分。

职业价值观：与职业密切相关的价值观，其中部分可能是生活的价值观，而有一些则仅适用于工作。职业价值观有时候会与生活价值观完全背道而驰，举例而言，某人在职场也许保持高度的竞争，总是想要胜出、拔得头筹；然而，回到家中却十分温柔、与家人融洽相处。

## 2) 如何走出职业价值观的困惑。

职业价值观困惑，也是职业成功与否的迷思。它会影响职业生涯发展和生涯满意度，应当在规划生涯时做好准备。

有时在职业选择上遇到价值困惑，一方面，重视所选职业与所学专业或经验是否对口，希望个人的兴趣爱好得到满足，实现个人的价值；另一方面，择业方向高度集中，绝大部分求职者希望到外资企业、政府机关和国有大企业事业单位工作。

职业价值观的困惑，更突出地反映在职业道德的冲突上，一方面，自己有着强烈的集体主义意识，并崇尚自强进取、勤奋敬业、质朴俭约、诚信交往的道德价值观；另一方面，又有对拜金主义、享乐主义和个人主义的倾向。甚至表现出对物质、功利、享乐的崇拜，对精神世界、意义世界的漠视。这时，需要对自己的职业价值观进行审视与调整。

首先，分清职业中的终极型价值观和工具型价值观。工具型价值观和终极型价值观是有巨大区别的，金钱、工具、汽车、房子、工作……都属于工具型价值观；而快乐、幸福、成就感、尊重、被信任……都属于终极型价值观。比如，开“奔驰”，住别墅，吃山珍海味，穿世界顶级名牌的衣服，其实仔细想想，真正想要的并非是所说的奔驰、别墅，真正要的是“开奔驰”、住别墅的那种自豪美好的感觉，这种感觉才是最终想要的，而奔驰、别墅、山珍海味和衣服只不过是帮助达到自豪美好感觉的工具而已。但是很多时候，我们总是忙于追求工具价值，而渐渐忘记了当初真正想要的价值，而最终成为工具价值的牺牲品。

许多人之所以在职业上走偏了路，是因为没有弄清楚“终极价值”和“工具价值”这两者间的差异，常常费心于那些并非真正想要的工具价值上，因此才会遭受那么多的痛苦。



任何人职业中所追求或逃避的都只是一种感觉，真正所要的并不是诸如读中职、工作、娶媳妇、生孩子等这些外在的表象事物，而是这些事物给我们带来的感觉。我们要的可能是考读中职带来的自信、快乐，工作带来的成就感，婚姻家庭带来的幸福、安全和温馨……唯有终极型价值观才能使人的心灵得到满足，让人生更丰盛、收获更多。

人生最重要的价值是心灵的幸福与快乐，而不是任何身外之物。进行职业生涯规划，需要这样高度的认识。

其次，改变价值规则。价值规则是人们对所持价值观的定义。例如一个人追求的职业价值观的“成功”，那么对于成功的定义是什么，也就是他认为什么样的事情发生时才觉得成功。这就是“成功”这一价值观的规则。两个人拥有一样的价值观，但是对这一价值观的定义及价值规则认识未必一致。比如对于“成功”，有的人的规则是要挣到 1000 万元才等于职业成功，而有的人却认为每天都活得健康、工作得快乐就等于职业的成功。这是对同一价值观的两种不同的定义，也可以说是不同的信念。

事件本身并没有多少意义，意义是怎样定义它。我们不是按照事物的本来面目来看待它，而是按照自己的观点来看待它。也就是说，无论价值规则是否真正反映现实，是否真正恰当，但在心中认为它已经是绝对正确的，所以问题就出现了，当按照自己的价值观行事时，你发现结果却没有如愿，仍然陷在痛苦里，得不到快乐。原因是你制定的价值规则出现了问题。

价值规则调整就是纠正对价值观不合理的定义。合理定义的重要原则就是：所制定的规则要能够提供帮助你，而不是阻碍达到目标：实验室必须是所能掌握的，这样外界就无法控制自己的感觉；它要让自己很容易地感到快乐，而很难感觉到痛苦。理顺职业价值观，规划的生涯将更顺畅。

### 3) 职业价值观澄清的步骤。

要了解自己的职业价值观，就需要在做出职业选择的过程中，仔细觉察自己选择所依据的内心价值观。根据 Louis Raths 的理论将价值观的澄清分为三个阶段，七个步骤，他指出“价值”需要具备以下基本要素。

#### 珍视

你对一个职业有强烈的感觉并珍惜它吗？

你会在公共场合提到这个珍视的价值观，必要的时候会很确定地肯定它吗？

#### 选择

在选择一个职位之前你是否会考虑其他可能的选择？

在选择一个职位之前你是否会考察一个职位带来的结果？

你是否会独立于外界的压力而选择一个职位，保持感觉、思考和行动的一致？

#### 行动

你会用行动来支持你的感觉和信念吗？

你是否始终如一地根据你的感觉和信念来行动？

### 4) 职业锚。

职业兴趣决定了最喜欢做的职业，而价值观则决定了重视什么。在职业价值观上，美国 E.H.施恩教授提出的概念“职业锚”是目前最有效的工具。这一概念最初产生于美国麻

省理工学院斯隆研究院的专门小组，是从斯隆研究院毕业生的纵向研究中演绎成的。职业锚，是自我意向的一个部分。这个部分在进入早期工作情境后，由习得的实际工作经验所决定，与在经验中自省的动机、需要、价值观、才干相符合，达到自我满足和补偿的一种稳定的职业定位。

施恩认为，职业设计是一个持续不断的探索过程，随着一个人对自己越来越了解，这个人就会越来越明显地形成一个占主要地位的“职业锚”。这个所谓的“职业锚”就是指当一个人不得不做出选择的时候，无论如何都不会放弃职业中的那种至关重要的东西或价值观，即人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心。经过近 30 年的发展，职业锚（职业定位）已经成为职业发展、职业设计的必选工具。

国外许多大公司均将职业锚作为员工职业发展、职业生涯规划的主要参考点。自 1992 年以后，麻省理工管理学院将职业锚拓展为 8 种锚位。

**技术/职能型：**技术/职能型的人追求在技术/职能领域的成长和技能的不断提高，以及应用这种技术/职能的机会。他们对自己的认可来自专业水平，喜欢面对来自专业领域的挑战。他们不喜欢从事一般的管理工作，因为这将意味着他们放弃在技术/职能领域的成就。

**管理型：**管理型的人追求并致力于工作晋升，倾心于全面管理，独自负责一个部分，可以跨部门整合其他人的努力成果，他们想只承担整体的责任，并将公司的成功与否看成自己的工作。具体的技术/职能工作仅仅被看做是通往更高、更全面管理层的必经之路。

**创业型：**创业型的人希望使用自己能力去创建属于自己的公司或创建完全属于自己的产品（或服务），而且愿意去冒风险，并克服面临的障碍。他们想向世界证明公司是他们靠自己的努力创建的。他们可能正在别人的公司工作，但同时他们在学习并评估将来的机会。一旦他们感觉时机到了，他们便会自己走出去创建自己的事业。

**独立/自主型：**独立/自主型的人希望随心所欲安排自己的工作方式、工作习惯和生活方式。追求能施展个人能力的工作环境，最大限度地摆脱组织的限制和制约。他们宁愿放弃提升或工作发展机会，也不愿意放弃自由与独立。

**安全/稳定型：**安全/稳定型的人追求工作中的安全与稳定感。他们为可以预测将来的成功而感到放松。他们关心财务安全，如退休金和退休计划。稳定感包括诚实、忠诚及完成老板交代的工作。尽管有时可以达到一个高的职位，但并不关心具体的职位和具体的工作内容。

**服务型：**服务型的人指那些一直追求他们认可的核心价值，例如，帮助他人，改善人们的安全，通过新的产品消除疾病等。他们一直追寻这种机会，这意味着即使变换公司，也不会接受不允许他们实现这种价值的工作变换，工作提升。

**挑战型：**挑战型的人喜欢解决看上去无法解决的问题，战胜强硬对手，克服无法克服的困难障碍等。对他们而言，参加工作或职业的原因是工作允许他们去战胜各种不可能。新奇、变化和困难是他们的终极目标。如果事情非常容易，那么它马上变得非常令人厌烦。

**生活型：**生活型的人希望将生活的各个主要方面整合为一个整体，喜欢平衡个人的、家庭的职业的需要，因此，需要一个能够提供他“足够弹性”的工作环境来实现这一目标。生活型的人甚至可以牺牲他们职业的一些方面。相对于具体的工作环境、工作内容，生活

型的人更关注自己如何生活、在哪里居住、如何处理家庭事业及怎样自我提升等。

正如许多分类一样，以上的分类也无好坏之分，之所以将其提出是为了帮助大家更好认识自己，并据此重新思考自己的职业生涯，设定切实可行的目标。

以上的描述，也许每一条都有似是而非的感觉，为了更好地明确自己的职业定位，可以尝试以下方法：首先拿出一张纸，仔细思考以下问题，并将要点记录在纸上（我们也强烈建议你先进行职业锚的测评）。

你在中学、中职时，主要在哪些知识上投入了巨大的精力？尤其是课外时间，主要用于学习哪些知识？

如果同样地付给你年薪 100 万的薪水，并且你不会遭遇失败的话，情愿选择做什么工作？

你开始工作时的长期目标是什么？

哪种学习、工作的方式是你最喜欢、最不喜欢的？觉得怎样才能更好地体现你的价值？

一个人的所有工作经历、兴趣、资质、性向等集合而成为他的“职业锚”。他告诉此人，到底什么才是重要的。在人生进程中，梳理自己的职业经历，明确自己的职业定位，就可以让自己少走弯路，大步迈向成功；关键是要找准自己的定位，过想要过的生活，而不是盲从别人的做法。



### 阅读、思考与选择

每个人都希望拥有一套独一无二的价值系统。生涯规划中，当为了制定一个明智的职业决策而寻示自我认识时，需要明确的最符合自己的个性的价值观。

通过自己的思想、语言和行为来表达自己的价值观。然而，是否清楚地意识到它们的存在呢？人们越是清楚地意识到自己的价值体系是怎样影响自己的，以及在生活中做出无数决定的时候，个人就越了解自己。如果了解自己，想知道自己为什么会像现在这样处事，那就不能忽视探索自己的价值体系。

在童年早期，价值体系开始形成。它是通过与周围环境的接触，以及在周围环境中的体验而形成的。通过与父母、兄弟姐妹、亲戚、邻居、朋友、老师、各种机构、所生活的整个社区和社会的交往，获得了各种价值观，逐渐形成了自己的个性。还从自己所读到的书报杂志，从自己在电视电影、收音机和戏剧里看到、听到的东西里吸取各种价值观。

一次价值观的探索将使生活更有方向感。如果生活没有方向，那它就会变得漫无目的、死气沉沉、没有追求、没有意义，缺少目的和价值的生活将使人无精打采、绝望万分，得上一种精神分析学家维克特·弗兰克尔称之为“心理性神经官能症”的疾病。这里，并不是想要详细地说明日常生活中感到空虚、提不起兴趣、冷漠和愤世嫉俗的原因，而是想要

指出：找出并且明确自己的价值体系将有助于避免或摆脱这类不愉快的生存状态。

但是，当真正地想要试着去了解自己的体系时，也有可能又感到迷惑。与以前的年代相比，今天想要形成清晰的价值体系可能要更难一些。生活方式的改变已经削弱了家庭的联系。价值观冲突导致分居、离婚和家庭破裂的比例增加。沟通渠道的激增，包括从收音机、电影、电视到连环画、音乐等，也带来了各种价值之间日益激烈的相互竞争。不同的价值取向随着晚间新闻进入我们的卧房。现在的人们有更多的沟通手段，交通也更为发达。因此也就面临着更多的新的思想、新的生活方式、新的事物、新的习俗、新的行为及新的信仰。更高级尖端的技术、更强烈的刺激、更广泛的多元化及知识大爆炸有着它们的代价：在这个如此纷繁复杂的世界中，一个人想搞清楚自己的价值体系是很困难的，而人们也会感觉困惑。

学会理解自己的价值体系是一个需要花费一生时间的过程。如果你迄今为止还没有开始探索，那么现在是时候了。不可否认，对价值体系的研究是复杂的，是无时无刻不在变化而且困难的，但是必须努力做出尝试。在进行职业生涯规划的时候所关心的问题，实际上就构成了一系列的职业价值观。同时职业价值观也是生活价值观的一部分。了解这些价值观将有助于回答下面三个根本的问题：“我是谁？我适合做什么工作？我的生命有什么意义？”

对职业价值观的探索是职业生涯规划的基础。如果在职业生涯中找到了自己的价值观，那么你的工作就会变得有意义、有目的；你的工作就会是一种乐趣而不是诅咒。如果工作没有使自己满足，生活就会变得乏味、单调而令人烦躁。

也许你对“我工作的重心是什么”这个问题已经迷茫很久，但是从现在开始不要再在原地打转，而是积极地去认识自己，澄清自己的价值观与职业价值观，行动起来，开始探索自己，规划自己，为自己的将来铺出一条光明的大道，使自己的职业生涯之路光明、精彩。

下面是对具体案例的行动建议，仅作参考。

#### 1) “鱼与熊掌”如何选择？

面对两家大公司的 offer，不知道该如何选择。人们常说“鱼与熊掌不可兼得”，但在现实生活中，哪个是鱼、哪个是熊掌？什么样的工作才是“好工作”，或者说是最适合自己的工作？

答：什么样的工作才是“好工作”，这个问题没有绝对的标准答案。就像人们常说的“萝卜青菜，各有所爱”，对于不同的人而言，“好”的意义是不同的。因此，重要的是弄清楚对你而言什么才是“好”的、是适合你的。而你的“好”的标准，就是你的价值观。价值观是高度个人化的，因此需要花时间去探索、澄清。只有清楚了自己想要的、喜欢的是是什么，什么东西最重要，你才有了选择的标准，才能在不断的选择中有所取舍。越清楚自己的需要，取舍起来就越容易。需要注意的是：“二者不可兼得”的现实，学会放弃“好”的，选择“最好”的。放弃也是一种必要的能力。

另外，需要注意不同的机构有着不同的价值观，也就是通常所说的企业文化，它反映出一个企业所追求的目标与重视的价值。选择工作时，同样需要考虑到个人价值与企业文化的匹配。因为同一行业的机构，彼此之间所重视的价值可能会有很大的不同，例如，一



家公司可能会非常重视员工的独立与创新，而另一家公司却更提倡合作与互助，那么以为野心勃勃独立而进取的销售人员也许就更适合于在第一家公司的环境中工作。可以通过公司的网站、文字介绍及人物访谈等方式了解组织机构的价值观。

### 2) “孰轻孰重”——我的抉择。

每个人都希望做自己喜欢的事，可是父母坚持认为我应该从事更有“钱”途的工作。他们选的专业我一点都不喜欢。怎么办？

答：他人的价值观会对我们造成影响。之所以会如此，其实同样是自己的一种选择。也就是说，面对他人的价值观，我们其实可以选择不同的态度与回应：可以非常抗拒，可以一味顺从，可以不理不睬，也可以带着开放的态度去了解并判断它是否适合于自己。那么对于父母的意见，为什么常常感到难以违抗却又心不甘情不愿呢？其实，这背后往往隐藏着另一项重要价值观：就是与父母有一个良好的关系，要被他们认可、喜爱。如果认识到这一点，就可以把这个困境看做是两种价值观之间的冲突：一方面做自己喜欢的事情；另一方面，希望得到父母的赞许。那么，你就可以考虑：如果必须在二者之间做出选择，哪一样对我更重要呢？事实上，妥协和放弃也是一种能力。现实生活中的确经常出现“鱼与熊掌不可兼得”的状况。如果父母的赞许对你而言更重要，那么起码在按照他们的意见生活的时候，可以不必怨天尤人，而能够接受说“这是我的价值选择”。此外，还可以考虑一下目标和手段的问题：得到父母的赞许，是否就一定意味着听从他们的建议呢？与他们心平气和地沟通交流，是否也有可能帮助双方消除分歧、维护一个良好的关系呢？

如果此刻对自己的职业价值观模糊不清，就请参考下面的标准化测评，进一步了解自己的职业价值观。

### 3) 标准化测评——职业价值观测评。

说明：下面有 52 道题目，每个题目都有 5 个备选答案，请根据自己的实际情况或想法，在题目后面圈出相应的字母，每题只能选择一个答案。通过测验，可以大致了解自己的职业价值观念倾向。

A——非常重要

B——比较重要

C——一般

D——较不重要

E——很不重要

1. 工作必须经常解决新的问题。ABCDE
2. 工作能为社会福利带来看得见的效果。ABCDE
3. 工作资金很高。ABCDE
4. 工作内容经常变换。ABCDE
5. 能在工作范围内自由发挥。ABCDE
6. 工作能使同学、朋友非常羡慕你。ABCDE
7. 工作带有艺术性。ABCDE
8. 工作能使人感觉到你是团体中的一份子。ABCDE
9. 不论怎么干，总能和大多数人一样晋级和涨工资。ABCDE

10. 工作使自己有可能经常变换工作地点、场所或方式。ABCDE
11. 工作中能接触到各种不同的人。ABCDE
12. 工作使下班时间比较随便、自由。ABCDE
13. 工作使自己不断获得成功的感觉。ABCDE
14. 工作赋予高于别人的权力。ABCDE
15. 在工作中,能试行一些自己的新想法。ABCDE
16. 在工作中不会因为身体或能力等因素,被人瞧不起。ABCDE
17. 能从工作的成果中,知道自己做得不错。ABCDE
18. 工作经常要外出,参加各种集会和活动。ABCDE
19. 只要做这份工作,就不想再被调到其他意想不到的单位和工种上去。ABCDE
20. 工作能使世界更美丽。ABCDE
21. 在工作中,不会有人常来打扰你。ABCDE
22. 只要努力,工资会高于其他同龄的人,升级或涨工资的可能性比干其他工作大得多。ABCDE
23. 工作是一项对智力的挑战。ABCDE
24. 工作要求自己把一些事务管理得井井有条。ABCDE
25. 工作单位有舒适的休息室、更衣室、浴室及其他设备。ABCDE
26. 工作让自己有可能结识各行各业的知名人物。ABCDE
27. 在工作中,能和同事建立良好的关系。ABCDE
28. 在别人眼中,自己的工作是很重要的。ABCDE
29. 在工作中经常接触到新鲜的事物。ABCDE
30. 工作使自己能常常帮助别人。ABCDE
31. 在工作单位中,有可能经常变换工作。ABCDE
32. 工作作风使自己被别人尊重。ABCDE
33. 同事和领导人品较好,相处比较随便。ABCDE
34. 工作会使许多人认识你。ABCDE
35. 工作场所很好,比如有适度的灯光,安静、清洁的工作环境,甚至恒温、恒湿等优越的条件。ABCDE
36. 在工作中,为他人服务,使他人感到很满意,自己也很高兴。ABCDE
37. 工作需要计划和组织别人的工作。ABCDE
38. 工作需要敏锐的思考。ABCDE
39. 工作可以使自己获得较多的额外收入,比如,常发实物、常购买打折扣的商品、常发商品的提货券、有机会购买进口货等。ABCDE
40. 工作中自己是不受别人的差遣的。ABCDE
41. 工作结果应该是一种艺术而不是一般的产品。ABCDE
42. 工作中不必担心会因为所做的事情领导不满足而受到训斥或经济惩罚。ABCDE
43. 工作中能和领导有融洽的关系。ABCDE
44. 可以看见努力工作的成果。ABCDE



45. 工作中常常需要提出许多新想法。ABCDE
46. 由于自己的工作，经常得到许多人的感谢。ABCDE
47. 工作成果常常能得到上级、同事或社会的肯定。ABCDE
48. 在工作中，可能做一个负责人，虽然可能只领导很少几个人，但信奉“宁做兵头，不做将尾”的俗语。ABCDE
49. 从事的那种工作，经常在报刊、电视中被提到，因而在人们的心目中很有地位。ABCDE
50. 工作有数量可观的夜班费、加班费、保健费或营养费等。ABCDE
51. 工作比较轻松，精神上也不紧张。ABCDE
52. 工作需要和影视、戏剧、音乐、美术、文学等艺术打交道。ABCDE

### 评分与评价

上面的 52 道题分别代表十三项工作价值观。每圈一个 A 得 5 分、B 得 4 分、C 得 3 分、D 得 2 分、E 得 1 分。请根据下面《评价表》中每一项前面的题号，计算每一项的得分总数，并把它填在表 2-12 中每一项的得分栏上。然后在表格下面依次列出得分最高和最低的三项。

表 2-12 评价表

得分	题号	价值观	说明
	2, 30, 36, 46	利他主义	工作的目的和价值，在于直接为大众的幸福和利益尽一份力
	7, 20, 41, 52	审美主义	工作的目的和价值，在于能不断地追求美的东西，得到美感的享受
	1, 25, 38, 45	成就感	工作的目的和价值，在于不断创新，不断取得成就，不断得到领导与同事的赞扬，或不断实现自己想要做的事
	5, 15, 21, 40	独立性	工作的目的和价值，在于能充分发挥自己独立性和主动性，按自己的方式、步调或想法去做，不受他人的干扰
	6, 28, 32, 49	社会地位	工作的目的和价值，在于所从事的工作在人们的心目中有较高的社会地位，从而使自己得到别人的重视与尊敬
	14, 24, 37, 48	权力控制	工作的目的和价值，在于获得对他人或某事物的管理支配权，能指挥和调遣一定范围内的人或事物
	3, 22, 39, 50	经济报酬	工作的目的和价值，在于获得优厚的报酬，使自己的足够的财力去获得自己想要的东西，使生活过得较为富足
	11, 18, 26, 34	社会交际	工作的目的和价值，在于能和各种人交往，建立比较广泛的社会联系和关系，甚至能和知名人物结识
	9, 16, 19, 42	安全感	不管自己能力怎样希望在工作中有一个安稳局面，不会因为奖金、涨工资、调动工作或领导训斥等经常提心吊胆、心烦意乱
	12, 25, 35, 51	舒适安逸	希望能将工作作为一种消遣、休息或享受的形式，追求比较舒适、轻松、自由、优越的工作条件和环境
	8, 27, 33, 43	人际关系	希望一起工作的大多数同事和领导人品较好，相处在一起感到愉快、自然，认为这就是很有价值的事，是一种极大的满足
	4, 10, 29, 31	追求新意	希望工作的内容应该经常变换，使工作和生活显得丰富多彩，不单调枯燥

从得分最高和最低的三项中，可以大致看出自己的价值倾向，在选择职业时就可以加以考虑。

得分最高的三项是：

---

---

---

得分最低的三项是：

---

---

---

职业价值观测评只是给出一个解释的可能、一个参照的途径，但不代表就一定要严格按照它的解释去执行。

# 第三章

## 了解职业环境

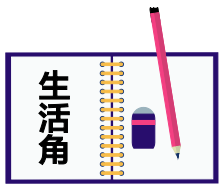
——职业生涯外部环境探索



## 单元导语

通过前面的学习，同学们可以对自己的职业性格、职业兴趣、职业价值观等有很好的了解。如果前面的学习是关于个人职业生涯规划中的自我探索，那么本章将开始学习和了解外部职业世界，启动外部工作世界探索的旅程。

众所周知，如何更好地了解和利用外部世界的信息，是个人实现其理想的重要环节，也是个人职业生涯规划中的重中之重。我国古人领军打仗崇尚：“知己知彼，百战不殆”的理念。“职业指导之父”帕森斯也指出，要做好职业规划，除了要了解自我外，还要了解职业，然后进行两方面的综合考虑。鉴于前面几个章节的学习，大家已经可以了解自己的职业兴趣、价值观等。那么如何更好地了解外部职业？如何整体规划自己的职业生涯？本章将从了解人力资源市场及其影响因素、当前工作方式、如何进行职业信息的探索及需要关注的外部职业环境信息等方面，给大家介绍一些关于外部工作世界的信息，以便更好地规划自己的未来职业生涯。



## 案例 小兰的职业

小兰今年三年级，她不喜欢自己的机械专业，基于自己打字速度快，于是决定当文员。当问到她为什么喜欢当文员时，她瞪大了双眼，半天回答不上来。因为她只喜欢在办公室工作，至于做什么工作，她从来没考虑过。

由小兰的案例可以了解到：学生对职业的了解更多的时候仅限于职业的名称，而非其真正的内涵和详细信息。

在学校读了十几年的书，突然间要面临一个选择，面对社会，一般而言，中职生们都会有一定的陌生感，甚至是迷茫，这是很正常的。尤其是目前就业的形势很严峻，大家难免会为自己的将来“为伊消得人憔悴”，毕业后就工作，还是先就业再择业，还是坚持自己的想法进行创业？由于对外部职业甘居人后知之甚少，使得中职生在进行职业生涯规划 and 求职时产生了很多的困惑和迷惘，以致无法顺利进行职业生涯决策。针对这些情况，开始对外部职场进行探索和学习，希望能帮助大家更为主动地把握个人的职业生涯发展。

## 活动园

## 活动1 说说你的家庭职业树

就像家谱可以追溯每个人的根源一样，透过家庭职业谱，大家可以更好地了解自己的父母对自己所从事职业的期待，可能是代代相传的家庭企业，也可能是继承衣钵。下面大家来做一做家庭职业树的信息表，然后在同学之间分享。

个人信息：姓名\_\_\_\_ 年龄\_\_\_\_ 性别\_\_\_\_ 专业\_\_\_\_ 年级\_\_\_\_

◆ 家庭所选择的职业中，重复最多的是：\_\_\_\_\_

◆ 家庭中对各种职业的评价，是否都有强烈的好恶呢？

例如：什么都好，就是不要去画画，否则连老婆都养不活。

做公务员好，工作有保障……

他们认为从事\_\_\_\_\_最好；

最好不要从事\_\_\_\_\_。

◆ 家庭对彼此的职业，感到最满意或羡慕的是什么？

例如，要是不开出租，哪有那么多自由的时间？别人家就是有个医生女婿，看病也方便。人家的父母都是教师，难怪能教育出那么有出息的孩子。

◆ 家人希望我将来从事什么工作？理由是什么？

通过讲述家人的职业树，可以了解到很多职业种类，还可以在大家介绍家人的职业时发现：对于外部职业世界还不了解自己的自己，会受家人的职业观念的影响。比如，有的同学说：“我家里人现在从事什么样的职业，我毕业后也要去做这样的工作；什么样的工作是热门的，挣钱多的等。”

## 活动2 运用头脑风暴法——猜猜看

请同学们运用头脑风暴法列举出与汽车相关的职业。类型要尽可能多，并将所想到的写在一张纸上。最后，和大家一起讨论在这个活动中获得了什么启示？

通过这个活动，同学们可以了解到一个物件可以涉及许多的职业和人，比如从一个物品的设计、制造、销售、管理及广告宣传等，各个环节都会解决就业问题。因此，同一个专业的同学也可以从事多种不同的职业，比如电脑财会专业的同学，可以做会计，也可以做营销，还可以做文员等。所以，同学们在探索外部职业世界的时候，不要只关注大家现在都知道的一种职业，而是要根据前几章对自己的职业兴趣、价值观、技能的了解，对自己的专业相关的职业进行全面的了解，合理分析自己的优劣势，使自己的能力得到充分的发挥。并且还要有这样的心理准备：没有哪一种工作能够完全满足自身所有需要，每一项工作都有其局限性，而需要通过其他的活动来平衡自己的生活，以使自己获得最大程度的生活、工作幸福感；另外，外部职业世界是在时时刻刻发生变化的，现在热门的可能过几年之后就饱和，所以要保持时刻在学习和充电的状态，即使遇到刚刚过去的经济危机，

也可以不必惊慌失措，有了“金刚钻”，就不怕接手“瓷器活”。



## 理论拓展

外部的工作世界包括人力资源市场上的供求状况、不同地区不同职业的需求分布状况及人们的职业理念等内容。但外部职业世界的信息量大、变化快的特点，现在对工作的决定很可能不会持续一生，而需要不断调整 and 变化才能获得满意感的持续，所以大家需要学会如何应对工作的变动，而不是如何去避免，毕竟“变化也是生活的一部分。”也正是因为变化的时刻存在，大家必须把握好信息的即时性和有效性，只有做到与时消息，才能更好地做到与时行动，也才能让自己的职业永葆生机。

### 1. 关于外部职场

#### 1) 认识人力资源市场。

了解外部职场，首先要知道人力资源市场的有关信息。简言之，人力资源市场是一个进行劳动力买卖的场所；是一个劳动者竞争职位，雇主竞争劳动者的场所。一般认为人力资源市场，是市场体系的部分，是通过市场配置劳动力的经济关系的总和。它由地理（本地、区域、国家、全球）、行业、教育、经验、准入（认证、执照等）、职能（Function of Occupation）等因素组合而成。人力资源市场交换关系为劳动力和货币的交换。建立人力资源市场是市场经济条件下实现人力资源优化配置的有效手段。人力资源市场的作用是调节劳动力的供求关系，使劳动力与生产资料的比例相适应，实现劳动力合理配置，使企业提高劳动生产率，提高经济效益，保证社会再生产的正常进行。

#### （1）人力资源市场的特点。

人力资源市场与一般商品市场相比具有以下特点：一是以区域性市场为主。人力资源市场和其他商品市场一样，也应是全国统一的市场。但是，由于社会生产力在各地发展水平不平衡，原始手工业、传统的大机器和现代技术产业并存，劳动力的素质相差悬殊，职业偏见的存在，再加上地区分割等，阻碍了劳动力在全国范围流动，大多数只有在区域内运转，只有少数高科技人才可在全国范围内流通，从而形成的主要是区域性市场。二是进入人力资源市场的劳动力的范围是广泛的，一切具有劳动能力并愿意就业的人都可以进入人力资源市场。我国由于劳动力资源丰富，随着科技进步、劳动生产率不断提高，以及经济体制改革的进行，农村出现剩余劳动力，加上国有企业和国家机关的富余人员，因而在一个相当长的时间里，我国劳动力供大于求，形成买方市场。三是劳动力的合理配置主要是通过市场流动和交换实现的，市场供求关系调节着社会劳动力在各地、各部门和各企业之间的流动；劳动报酬受人力资源市场供求和竞争的影响，劳动力在供求双方自愿的基础上实现就业。劳动力的市场配置行为，不可避免地会出现劳动者由于原有的劳动技能不能适应新的经济结构的变化而产生结构性失业现象。

#### （2）我国的人力资源市场现状。

从整体而言，我国的人力资源市场现状是，一方面，劳动力供给总量过剩。随着国有经济进行战略性改组和结构大调整，以及经济增长方式的转变，我国大量的劳动力被释放出来。另一方面，劳动力有效供给不足。中国经济面临着人力资源市场供过于求的结构性失衡，农



村的大量剩余劳动力无法得到安置,进城务工人员只有做体力活,而真正具备现代文化素质和先进劳动技能的高质量人力资源又相对缺乏,这反映在就业市场上就是存在大量低质量的劳动力剩余,他们又无法填补许多要求较高技术和技能的工作岗位。在市场经济条件下,适度的失业人口的存在,有利于激励人们努力工作,努力学习,提高其自身的文化和技术素质,提高工作效率。但是大量失业人口的存在,不仅造成人力资源的巨大浪费,影响国民经济的发展,而且也会造成失业者及家庭的生活困难,增加社会诸多不稳定因素。

### (3) 未来人力资源市场的发展趋势。

“一个美国人上穿英国斜纹软呢服、韩国衬衣,下着中国香港家常裤,脚蹬意大利皮革,看看腕上的瑞士表,瞟一眼新装了4个法国轮胎的德国车,用加拿大杯子倒上一杯滚热的哥伦比亚咖啡,放到爱尔兰亚麻桌面上的中国杯垫上,那是用印度亚麻子油漆过的丹麦桌子,看日本产的电视里的新闻,从摩洛哥公文包中拿出一支中国台湾制造的圆珠笔,写信给议会代表,了解为何美国的贸易不平衡。”

看完上面的这些文字之后,同学们有什么感想?是不是想到了“全球化”这个概念?的确,在不久的将来,我们会生活在一个更加小的地球村里,可以足不出户就能知晓天下大事。

因此,中职生在进行职业规划时,一定要打开视野,从国际化的视角分析和规划自己的职业,只有这样才能在竞争越来越激烈的人才市场中脱颖而出,也才能获得长久的发展。

### 2) 就业与失业是一个永久的话题。

《人力资源和社会保障事业发展“十三五”规划纲要》在分析“十三五”期间劳动就业方面面临的形势时,指出在“十三五”期间“着力解决结构性就业矛盾、提高就业质量。”人力资源和社会保障部发布的数据显示,尽管就业状况有所改善,但形势仍然非常严峻。中职毕业生遭遇了比以往更严峻的就业寒流,这就要求中职生做好应对失业风险的准备。

### 【资料卡】啃老族

啃老族又称尼特族,尼特族是 NEET 在中国台湾的译音,NEET 的全称是:Not currently engaged in Employment,Education or Training”,最早使用于英国,之后渐渐地使用在其他国家;它是指一些不升学、不就业、不进修或参加就业辅导,终日无所事事的族群。在英国,尼特族指的是16~34岁年轻族群;在日本,则指的是15~34岁年轻族群。曾有一谜语形象生动地刻画出这帮“啃老族”的生活状态,说的是“一直无业、二老啃光,三餐饱食,四肢无力,五官端正,六亲不认,七分任性,八方逍遥,九(久)坐不动,十分无用”,而谜底就是“啃老族”。

社会科学家认为,在当前就业压力日增,独生子女壮大的前提下,“啃老族”有扩大的迹象。当中国进入老年社会的时候,“啃老族”必将带来更多的社会问题。“襁褓青年”的独立,除了依靠正确的人生观、价值观,社会也应为其创造适合的工作机会。与其让父母养活“啃老族”,不如给他们工作岗位,让他们成为有能力养活父母的“养老族”。

有一则调查报告总结“啃老族”6类常见人群:第一类是高校、中职毕业生,对就业

过于挑剔；第二类以工作太累、太紧张为由自动离岗离职；第三类属于“创业幻想型”，虽有强烈的创业愿望，但没有目标，又不愿当个打工者；第四类是频频跳槽者；第五类用过去轻松的工作与如今的紧张繁忙相对比，越比越不如意，干脆不就业；第六类文化低、技能差，只能在低端人力资源市场上工作，但因怕苦怕累索性躲在家中。

第七类的啃老族是，他们对辛劳的父母，怀着发自内心的愧疚；对远大的理想，又有着不切实际的执著。矛盾交织之下，他们边“啃”书本，边“啃”父母，陶醉在对未来的种种设想之中，这些人连心理“断奶期”都还没过。

据有关专家统计，在城市里，有 30% 的年轻人靠“啃老”生活。65% 的家庭存在“啃老”问题。“啃老族”很可能成为影响未来家庭生活的“第一杀手”。

### 3) 关于外部职业形式的透视。

练习与思考：请同学们运用头脑风暴法想想：有哪些工作方式是可以选择的？它们带来什么启示？

#### (1) 全职工作。

工作形式有很多种，最常见并且也是大家最容易想到的是永久性的全职工作。这种工作要求人们每周 40 小时或 40 小时以上的工作时间。在校的中职生一般都倾向于找这样的全职工作，因为它具有相对的稳定性和保障性，并且有一定的福利待遇或者是解决个人的住房及孩子上学的问题等。但任何事情都会有其两面性，工作也是这样，安稳的工作也会使个人的发展受到一定限制。

#### (2) 非全职工作。

72% 的组织使用兼职工作者。这样不但可以充分发挥个体的能力，而且雇主也能灵活安排自己的生产和销售。这样的工作方式有劳动合同作为法律的保障，来维护双方的合法利益。

#### (3) 弹性工作时间。

这类工作允许员工自己制作工作计划。比如每周工作四天，每天 10 小时，从 6:30 工作到 15:30 或有些天中的工作时间长，而另一些天只工作半天，再或者是周末加班等。这样可以提高员工的工作效率，也能做到合理地安排人力资源。

#### (4) 远程办公。

远程办公是指在远离办公或雇主工作场所的地方工作，从事远程工作的主要群体为专业技术人员、信息产业工程师、程序员、电话销售人员、客户服务，以及提供各类咨询服务的人员等。这样的工作减少了对昂贵办公地点的需要，使员工享受更令人满意的生活方式和高效率，但不利于组织的信息交流和团队建设，员工在家中安装家庭办公系统价格昂贵且需员工承担。

#### (5) 自主创业。

在就业不是很乐观的现实情况下，许多中职毕业生并没有畏惧，他们在国家的良好政策下创办了自己的企业，毕业之后的路有很多，无论是自主创业还是就业，都能施展自己的才华。

#### (6) 自由职业。

“自由职业者”这个词，远不如其对应的英文（就是本版的英名）来的贴切。

“Self-employed”，自己雇用自己，中国香港人译作“自雇人士”。根据《韦氏大词典》，自由职业者是：独立工作，不隶属于任何组织的人；不向任何雇主做长期承诺而从事某种职业的人。比较准确的定义：有脑力劳动者（作家、编辑、会计等）或服务提供者，他们在自己的指导下自己找工作做，经常但不是一律在家里工作。别名：顾问、临时工、承包人、自由代理人、单飞雁、独行侠、单干户、自由工、唱独角戏的、靠电话联系进行工作的人、电信通（指精通电子的人，尤其流行于欧洲）、虚拟雇员、虚拟企业主（目前非常流行）。

在中国，自由职业者包括三类人：第一类是小本生意人，如个体零售店、小吃店、冲印店、装修公司老板；第二类是没有底薪的推销员，如寿险顾问、地产经纪、广告中介；第三类是专业人士，如摄影师、专利代理人、律师、会计师、牙科医生、技术顾问、管理顾问、管道工、电工、理发师、艺术家等。对于第三类的自由职业者，钱不是最重要的事情。他们的独立性，按照自己的方式做事的自由，以及在他们的领域中被尊称为专家，都比单纯的金钱重要得多。但自由职业的风险性相对较大，因此从事此类职业的人通常要具备良好的心理素质、心理安全感以及自我管理的能力和自信心。

以上是常见的职业方式，可能同学们还能想到更多的工作方式。了解这些工作方式之后，就可以看到其实是可以提供很多的就业机会的，在做职业生涯规划时，要扩大自己的可能性空间，而不是锁定一个职位或行业。只有做到时刻地与市场机遇吻合，才能找到自己的安身立命之处。当然在寻找工作的过程中难免会遇到一些磕磕绊绊，但无论是顺境还是逆境都将是一笔精神财富，就像《你的降落伞是什么颜色》一书的作者鲍利斯就曾是一个四处求职又处处碰壁的人，但在找工作的过程中他总结了很多的求职方法，并将其写进了书本，来指导其他的求职人。所以找工作不能简单归结为找到和没找到，而是要仔细分析自己的优劣势和现在市场上的职业形式及其要求，积极应对和准备，找到适合自己的职业和岗位。

#### 4) 新型职业生涯理念。

请大家先看表 3-1，思考传统职业理念与新型职业理念有何本质的不同，然后全班同学分组讨论。

表 3-1 新旧职业理念对比表

问 题	传统交易	变化后的交易
环境特征	稳定性	动态性
所做的职业选择	在职业早期阶段选择一次	在不同的年龄阶段多次选择
主要职业责任在于	组织	个人
职业范围（工作地点）	一个组织	多个组织
职业范围（时间）	长期	短期
雇主期望/员工给予	忠诚和义务	大量工作时间，更大责任感，对变化和不确定性的容忍性，愿意在动态的环境下工作（只要能满足他们的需求）
雇主给予/员工期望	工作安全保障	就业技能的获得
流程标准	根据任期长短获得晋升	根据结果和知识获得晋升
成功意味着	比赛获得胜利，也就是说在等级阶梯中升迁	内心的成就感
培训	正式程序，通才	根据工作性质，公司的特殊需要
价值观	忠诚、稳定、家长式作风	自我依赖、多功能性

从表 3-1 中可以看出,传统职业理念和变化后的新型理念之间的最本质的区别在于:前者是家长负责制的管理模式和员工对组织的依赖关系;而处于后者组织中的员工,则要对与自己的职业生涯密切相关的一切事务负起责任来。日趋激烈的就业市场,使得这种新型的职业理念迅速发展。这也提醒同学们要为自己的职业生涯负责,积极培养自己的实践能力和竞争力,为使自己更好地适应做好准备。

#### 5) 探索理想工作需要知道哪些信息?

每个同学都希望毕业的时候找到自己喜欢的工作,那么,对自己的理想职业进行规划的时候,大家也要首先考虑到目前的社会需要什么样的中职生及外部的职业大环境是怎么运作的。

##### (1) 了解社会需求。

“什么样的中职生,用人单位最欢迎呢?”据报道,目前国有大中型企事业单位、民营及高新技术企业、三资企业的人力资源人士一致认为,有以下 8 类求职中职生更容易得到用人单位的青睐。

##### ① 最短时间内认同企业文化。

“企业文化是企业生存和发展的精神支柱。员工只有认同企业文化,才能与公司共同成长。”壳牌公司人力资源部的负责人介绍说,“我们公司在招聘时,会重点考查中职生求职心态与职业定位是否与公司需求相吻合,个人的自我认识与发展空间是否与公司文化及发展趋势相吻合。”同样,李宁体育用品有限公司的有关人士也表示:“我们招聘员工的标准之一,就是要求对方能够与企业文化、团队氛围相融洽。这样的员工能够非常快地适应企业的环境,与企业共同发展。”

有关专家提示:“中职生求职前,要着重对所选择企业的企业文化有些了解,并看自己是否认同该企业文化。如果渴望加入这个企业,就要使自己的价值观与企业倡导的价值观相吻合,以便进入企业后,自觉地把自已融入这个团队中,以企业文化来约束自己的行为,为企业尽职尽责。”

##### ② 对企业忠诚,有团队归属感。

问卷调查显示,国有企业、外资企业、民营企业的人力资源人士都一致认为,宁可要一个对企业足够忠诚、哪怕能力差一点的员工,也不愿意要一个能力非凡但却朝三暮四的员工。

一家企业的人力资源经理认为,员工对企业忠诚,表现在员工对公司事业兴旺和成功的兴趣方面,不管老板在不在场,都要认认真真地工作,踏踏实实地做事。有归属感的员工,他的忠诚,最终会让他达到理想的目标,从而成为一个值得依赖的人、一个老板乐于雇用的人、一个可能成为老板得力助手的人。

韩春光老师告诉记者,企业在招聘员工时,除了要考查其能力水平外,个人品行是最重要的评估方面。没有品行的人不能用,也不值得培养。品行中最重要的一方面是对企业的忠诚度。那种既有能力又忠诚企业的人,才是每个企业需要的最理想的人才。

##### ③ 不苛求名校出身,只要综合素质好。

中国网络通信股份有限公司的人力资源人士表示,“我们公司不苛求名校和专业对口,即使是比较冷僻的专业,只要学生综合素质好,学习能力和适应能力强,遇到问题能及时看到问题的症结所在,并能及时调动自己的能力和所学知识,迅速释放出自己的潜能,制





订出可操作的方案，同样会受到欢迎。”

问卷调查分析指出，“随着企业竞争的加剧，企业更加关注人才的质量。因为人才是创造产品、提供服务、为企业赢得利润的主要因素。有些企业，尤其是技术含量不高的企业，不是只看重学生的学习成绩，而更看重学生的综合素质，这是现代企业的用人特点。个人综合素质比学历更重要。”

#### ④ 敬业精神和职业素质。

“现在有的年轻人职业素质比较差，曾经有一个年轻人，早晨上班迟到的理由居然是昨晚看电视节目看得太晚了。新来的中职生在工作中遇到问题或困难，不及时与同事沟通交流，等到领导过问时才汇报，耽误工作的进展，这些都是没有敬业精神和职业素质差的表现。”中关村电子有限公司的人力资源人士说：“企业希望学校对学生加强社会生存观、价值观的教育，加强对学生职业素质、情商、适应能力和心理素质的培养。有了敬业精神，其他素质就相对容易培养了。”

新华人寿保险公司人力资源管理人士说：“我们把高素质、忠诚负责的员工视为最宝贵的财富。敬业精神体现在责任感、主人翁意识、为做好工作而主动学习、注重细节、先付出后回报等方面。”

#### ⑤ 专业技术能力。

北京某科技股份公司人力资源部经理介绍说：“专业技能是我们对员工最基本的素质要求，IT 行业招人时更是注重应聘者的技术能力。在招聘时应聘者如果是同等能力，也许会优先录取大学生。但是，进入公司后学历高低就不是主要的衡量标准了，会更看实际操作技术，谁能做出来，谁就是有本事，谁就拿高工资。”专业技能是技术含量高的企业很看重的用人标准，对专业人才的选拔可以说是精挑细选。

#### ⑥ 沟通能力强、有亲和力。

京东方科集团人事部的负责人说：“我们公司认为，中职生最需要提高的能力是沟通能力。企业需要的是能够运用自己良好的沟通能力与企业内外有关人员接触，能够合作无间、同心同德、完成组织使命和目的的人。”

“企业特别需要性格开朗、善于交流、有一个好人缘的员工。这样的人有一种亲和力，能够吸引同事跟他合作，给予他人帮助，通过他的努力，能够赢得更多的客户，使企业财源滚滚。”韩春光老师告诉记者。

#### ⑦ 团队精神和协作能力。

“金山特别欣赏有团队精神的员工，因为在软件开发和使用过程中，如果有一名员工在一个环节上出现问题，将会影响整个项目的进程。”金山软件股份有限公司人力资源管理人士说。

上海汽车工业（集团）总公司的人力资源人士认为：“从人才成长的角度看，一个人是属于团队的，要具有团队协作精神和协作能力，只有在良好的社会关系氛围中，个人的成长才会更加顺利。”

#### ⑧ 带着激情去工作。

“企业需要带着激情去工作的人！”京东方科集团股份有限公司人力资源人士表示，“我们在对外招聘时，特别注重人才的基本素质。除了要求求职者拥有扎实的专业基础外，

还要看他是否有工作激情。一个没有工作激情的人，我们是不会录用的。”

“热情是一种强劲的激动情绪，一种对人、对工作热情和信仰的强烈情感。”任占忠主任说，“一个没有工作热情的员工，不可能高质量地完成自己的工作，更别说创造业绩。”

## (2) 了解外部职业环境。

许多毕业后的中职生都有过这样的困惑：实际就业与自己职业理想相差甚远，收入也与期望值有较大差距。为什么会有这样的情况出现？上海世博人才培训中心主任严裕认为，缺少必要的就业前的职业规划，缺少对职场的前瞻，因此造成了很多职场新人刚踏上工作岗位就有了职业失落感。严裕民强调，中职生在学习过程就做好职业规划，为将来的求职做好准备。下面是他提出的一些外部职业因素，供大家参考。

- 冷门还是热门。现在冷门职业和热门职业，热门职业一般薪酬高，“但我们决不能以此定职业。”严裕民强调：“必须分析自己的能力所长，对已经表露出来的职业兴趣和职业特长要特别珍惜，尽量寻找符合自己特长的职业。”即使一时无法职业自己喜欢的职业，也没有关系，可以在以后的工作中逐步调整。
- 稳定还是不稳定。中国有句老话：“三十年河东，三十年河西”，以前很红火热门的职业，现在可能一点都不吃香。职业稳定的概念是相对的，计划经济时，所有职业都是稳定的，而现在即使是公务员，也有淘汰机制。“所谓的不稳定，不是职业的不稳定，而是企业、单位的不稳定。作为社会分工的各种职业，在社会上永远都是需要的。”
- 大公司还是小企业。大公司优点很多，比如有良好的福利、晋升、培训体系，大公司的经历为以后求职带来便利。但是缺点也很明显，因为大企业人才济济和分工过细、过明确，长处就不易被发现，其他能力可能很难得到锻炼。相对于大公司，在小企业工作，可能身兼数职，更能展示才能，职业发展空间可能会更广阔。
- 大都市还是小城镇。人才结构呈金字塔形，高端人才少；人才分布呈地型，有的地方人才多，是高地，有的地方人才少，是平地。东北振兴、西部开发和中部崛起，这些地区的发展对高级人才的需求都非常大。严裕民说，东北的辽宁省，沈阳、大连人才占全省总量 50%，西部 5 个城市人才总量不足全省 20%。中西部地区，更是对制造业人才求贤若渴，每年都会从发达省市，甚至从外引进优秀人才。

## 6) 再教育和深造的选择。

在这个知识更新换代极快的社会，我们必须时时刻刻保持学习的状态。所以，再教育和深造也成了个人进行职业规划的必要程序。从社会的各种培训班可以得知，接受培训也是再教育的一种方式，还有自考等就是深造学习类。针对时间和资金等方面的考虑，有些人还选择了函授，成人教育等来接受再教育。

## 2. 探索外部职业世界的方法

我们大部分的同学在探索自己的职业生涯时感到很渺茫，不知从哪里做起。面对这样



的问题，我们要画出一个探索的范围，就会比较容易操作。从前面的几章学习，同学们可以清楚地了解自己的职业兴趣、职业价值观、职业技能等，这些关于自我的探索进行完之后，同学们就可以形成自己的职业探索范围。

#### 1) 运用职业分类的方法进行外部工作的探索。

在浩如烟海的职业世界中，选出与自己相符的工作本身就是一个巨大的工作。如果利用一些方法来搜索，获取必要的信息，然后再选择或许对同学们而言更可行。下面介绍一些有关职业分类的经典模式，供大家参考。希望大家通过职业分类的学习，能形成自己的预期职业库。

##### (1) 中国的职业分类。

《中华人民共和国职业分类大典》是我国第一部对职业进行分类的权威性文献，由劳动和社会保障部、国家质量技术监督局、国家统计局联合编制。将我国职业归为8个大类，66个中类，413个小类，1838个细类（职业）。8个大类如下。

第一大类：国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人，其中包括5个中类，16个小类，25个细类。

第二大类：专业技术人员，其中包括14个中类，115个小类，379个细类。

第三大类：办事人员和有关人员，其中包括4个中类，12个小类，45个细类。

第四大类：商业、服务业人员，其中包括8个中类，43个小类，147个细类。

第五大类：农、林、牧、渔、水利业生产人员，其中包括6个中类，30个小类，121个细类。

第六大类：生产、运输设备操作人员及有关人员，其中包括27个中类，195个小类，1119个细类。

第七大类：军人，其中包括1个中类，1个小类，1个细类。

第八大类：不便分类的其他从业人员，其中包括1个中类，1个小类，1个细类。

##### (2) 国外的职业分类。

世界各国国情不同，其划分职业的标准有所区别。根据西方国家的一些学者提出的理论，在国外一般将职业分为三个类型。

- 按脑力劳动和体力劳动的性质、层次进行分类。这种分类方法把工作人员划分为白领工作人员和蓝领工作人员两大类。白领工作人员包括：专业性和技术性的工作，农场以外的经理和行政管理人员、销售人员、办公室人员。蓝领工作人员包括：手工艺及类似的工人、非运输性的技工、运输装置机工人、农场以外的工人、服务性行业工人。这种分类方法明显地表现出职业的等级性。
- 按心理的个别差异进行分类。这种分类方法是根据美国著名的职业指导专家霍兰创立的“人格-职业”类型匹配理论，把人格类型划分为六种，即现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型。与其相应的是六种职业类型。
- 依据各个职业的主要职责或“从事的工作”进行分类。这种分类方法较为普遍，以两种代表示例。

其一是国际标准职业分类。国际标准职业分类把职业由粗至细分为四个层次，即8个大类、83个小类、284个细类、1506个职业项目，总共列出职业1881个。

其中 8 个大类是：

- 专家、技术人员及有关工作者；
- 政府官员和企业经理；
- 事务工作者和有关工作者；
- 销售工作者；
- 服务工作者；
- 农业、牧业、林业工作者及渔民、猎人；
- 生产和有关工作者、运输设备操作者和劳动者；
- 不能按职业分类的劳动者。

这种分类方法便于提高国际间职业统计资料的可比性和国际交流。

其二是加拿大《职业岗位分类词典》的分类。

它把分属于国民经济中主要行业的职业划分为 23 个主类，主类下分 81 个子类，489 个细类，7200 多个职业。此种分类对每种职业都有定义，逐一说明了各种职业的内容及从业人员有普通教育程度、职业培训、能力倾向、兴趣、性格以及体质等方面的要求，有较大的参考价值。

### (3) 由近及远的探索法。

除了前面介绍的探索外部职业世界的经典方法外，还有一些方便易行的方法，比如，由近及远的探索法（见表 3-2）。这种方法也可以帮助大家高效、快速地进行职业信息的获取。所谓的由近及远的探索，就是根据信息与探索者的距离来探索的一种方法。通常，近的消息比较丰富并且容易获得，远的信息较为深入但需要更多的人力物力的投入才能了解。

表 3-2 由近及远的探索方法

近	非正式评估（听说的职业）
	兴趣测验的领域定位
	印刷品及视听材料
	计算机辅助信息
	与家人或朋友的讨论
	与从业人员交流
	实地参观
	父母角色示范
	定期进行相关的见习
	发展合作式的工作经验
	暑假打工
远	专业实习

### 2) 获得外部工作信息的途径。

据调查，目前中职生了解职业信息主要还是通过间接渠道，如互联网、大众传媒、就业指导课程及相关讲座等。在所有这些渠道中，互联网已成为许多中职生了解职业信息的主要方式，但是互联网上的信息都有一定的局限性。因为网上的职业信息都是通过职业招

聘广告的形式呈现的，而这种呈现往往会淡化许多职业的信息。这样使得中职生对职业信息的了解，依然停留在片面化的状态。

面对这种形势和具体情况，学生应学会利用直接渠道接触社会职业，以取得及时、真实的职业信息。比如可以通过亲戚朋友或校友的关系，主动联系参观自己感兴趣的单位，现场观摩感兴趣职业的真实情况。更有甚者可以在暑期或平时做一些兼职，当然是以了解职业为目的的兼职活动。这是了解职业信息的最有效的途径，可以获得对职业的切身感受，并且这种方式还可以作为未来工作经验进行累积。

练习：收集职业信息——求职广告大搜索。

打开每天报纸的求才、求职广告栏，各式各样的广告简直令人眼花缭乱，不知该从何处锁定真正适合自己的职业。假设你现在在一个职业介绍所，你将如何帮求职的人找到工作呢？

请从一叠报纸的求职广告中，帮助两个求职的人及你自己找个合适的工作。

#### 大朋的履历表

年龄：22 学历：中职 性别：男 工作经验：3年 地点：沈阳 专长：电脑程序设计  
目标：主管或经理 希望待遇：5000元 可考虑的工作是：

#### 晓静的履历表

年龄：21 学历：高职 性别：女 工作经验：无 地点：四川 专长：商业文书  
目标：稳定收入 希望待遇：2000元 可考虑的工作是：

#### 你的履历表

年龄： 学历： 性别： 工作经验： 地点： 目标：  
希望待遇： 可考虑的工作是：

做完练习后，请大家发挥想象力，是不是还能发现一些获取职业信息的方法？下面只是简单地介绍几种常见的获得信息的途径，同学们还可以分组后进行讨论收集整理其他的方法。

##### （1）学校。

学校是就业信息的主要来源，不仅量大，而且准确性高。一是有学校组织的人才招聘会、毕业生供需见面会，当然也包括学校推荐参加的有关政府、教委等机构建立的人才市场。二是学校就业信息网站上获取。要经常浏览学校就业信息网站、注意就业指导办公室的就业信息发布栏、就业信息公示栏等。三是学校分管毕业工作的老师。这是目前毕业生

获取信息的一个重要来源，而且这类信息真实、可靠，且成交率相对较高。这样大家就可以在高年级同学出去工作时，收集到很多的与外部工作相关的资料。

### (2) 个人的社会关系。

个人的社会关系包括家长、亲戚、朋友、同学等。一般来说，通过此种方式获取的信息准确、迅速。家长、亲戚、朋友对自己或自己周围所处的行业比较熟悉，也对毕业生的情况有一定的了解，所以通过这种途径也可以获取比较丰富的与工作相关的信息。

### (3) 新闻媒体。

随着电视的普及、报刊服务功能的增强，新闻媒体逐渐成为中职生就业信息的一个重要渠道。它具有速度快、涉及面广、信息及时的特点，因此越来越多的用人单位通过电视、报刊杂志、广播等新闻媒体来传递用人信息。他们不仅为中职生提供一定的用人信息，还以宏观的视觉、专业大众化的表现形式，为大家提供综合、权威、准确的相关信息及专家建议。中职生经常接触这样的媒体可以多方面受益。这种信息的特点是综合性强，竞争力也强。

### (4) 互联网信息。

信息技术的发展，加快了信息的传输和互动。它消除了时空的限制，给人们提供了广阔的交流空间，提供的信息量大，而且发布及时。大家可以从网上查询用人单位的招聘信息，以充实自己的职业库。网上信息量大、全面，是求职的一个重要途径。相关的参考网页有中国老师人才网（[www.jiaoshi.com.cn](http://www.jiaoshi.com.cn)）、中国人才网、中国人才服务、中国人才热线、中华英才网、信息产业部 IT 人才网等，可供实践等活动及其信息。

### (5) 见习、实习、社会实践等活动及其他。

如果有同学在实习的时候，就能做好将来的就业准备，也是一项非常重要的就业渠道。

总之，只有充分利用社会、学校、个人等方面的力量，才能收集到适合自己需要的、真实的、可靠的信息，才能创造更多的就业机会，大家一定要有信息意识，以便于更加充分地规划个人职业生涯。



## 行动建议

### 1. 评估一个最吸引你的职业

面对丰富多彩的外部工作世界，职业类别更是让人眼花缭乱。所以，大家必须依据一些方法来评估职业的各个层面或工作的性质是否符合自己的需要；或者是根据前面的内部探索，判断该职业是否适合自己各方面的物质条件。

大家都知道同一职业由于不同单位的性质、规模、文化、所处生命周期的不同而各有其特点。因此，一些职业指导专家提醒中职生在选择职业时要避免过度追捧某些“热门”职业，一定要尽可能全面地了解该职业所在单位的真实情况，慎重考虑这些职业是否与自己的性格、职业兴趣相符合，是否能最大限度地发挥自己的潜能，是否有利于今后的长远



发展。对于那些没那么“热门”的职业，也不要随便放弃，毕竟职业本无贵贱之分，适合的就好。下面向大家介绍两种常用的评估职业的方法，作为个人职业生涯规划参考因素。

#### 1) P.L.A.C.E 评估法。

(1) P: 职位或职务 (position), 包括该职位的经常性任务、所需担负责任及工作的层次等。

(2) L: 工作地点 (location), 包括地理位置、环境状况、室内或环境、城市或乡村、工作地点的变化、安全性等。

(3) A: 升迁状况 (advancement), 包括工作的升迁渠道、升迁速度、工作稳定性、工作保障等。

(4) C: 雇用条件 (condition of employment), 包括薪水、福利、进修机会、工作时间、休假情形及特殊雇佣规定等。

(5) E: 雇佣要求 (entry requirements), 包括所需的教育程度、证件、训练、经验、能力、人格物质等条件。

#### 2) 职业内容的描述法。

职业内容的描述要从以下几个方面来操作。

- 职业名称及定义
- 受教育程度
- 职业资格等级
- 职业能力特征
- 职业人格特征
- 技术技能及素质要求
- 职业环境及可发展空间
- 职业报酬

通过这两种方法，大家可以比较详细地了解自己理想职业的宏观模式，以便于更好地规划个人职业生涯和准备必要的充电。大家也可以根据 P.L.A.C.E.法，试着评估一个最吸引自己职业的各个层面，然后全班同学一起分享。

## 2. 学习与实践

#### 1) 生涯人物访谈。

像大家经常听到的评论一样，中职生就是在象牙塔里生活的，对外面的世界可以说是所知甚少。那么，如何才能更真实地得到自己需要的工作信息呢？下面向大家介绍一种获得外部职业信息的方式——“生涯人物访谈”。

所谓生涯人物访谈，就是通过与自己想了解一个职业中的数位资深工作者的深入交流获取职业信息的一种方法，是一种结构化的访谈。这不但可以检验和印证以前通过其他渠道获得的信息，而且可以了解到工作者的内心感受。还可以了解到此工作领域里一些比较深入的信息：比如显存和潜在入职标准、核心素质要求、晋升路径等。另外，还有一个好处是可以借此建立个人关系，拓展自己的人脉资源。

**注意：**生涯人物访谈的目的在于收集供个人职业生涯决策的信息，而不是利用生涯任



务找工作，以免引起双方的尴尬。

知道了什么是生涯人物访谈后，下一步就是如何找到这样的生涯人物呢？可以通过教师、家人、校友等的推荐找到这些被访谈者，也可以按照自己的志愿去确定和主动联系他们，后者更适合那些准备投身高挑战性职业的中职生。只是需要注意，在交流的时候一定要守时：准时到达、准时结束。并且在最后，请生涯人物再推荐其他相关的生涯人物。这样就可以以滚雪球的方式拓展自己的职业认知领域。

### （1）意义。

生涯人物访谈，作为一种获取职业信息的有效渠道，能帮助求职者（尤其是在校中职生）检验和印证以前通过其他渠道获得的信息，并了解与未来工作有关的特殊问题或需要，如潜在的入职标准、核心素质要求、晋升路径和工作者的内心感受，这些信息也是通过大众传媒和一般出版物做不到的。通过生涯人物访谈，在校中职生还能正确认识自己的优势和不足，从而制订更加合理的中职学习、生活和实习计划。

### （2）操作流程。

#### ① 了解自己。

借助一定的工具（如霍兰德职业倾向测试、职业能力测量表、职业价值观自测量表）或测评软件（如北森职业测评；朗途职业规划在线测评；时代英杰职前教育网络学堂）分析自己的兴趣、技能和工作价值观。

**注意：**可以使用各种测评工具或软件，但不能迷信。

#### ② 寻找生涯人物。

结合自己的兴趣、技能、工作价值观、教育背景和已掌握的职业知识列出未来可能从事的3~5个职业，然后在每个职业领域寻找3位以上的在职人士作为生涯人物。生涯人物可以是自己的亲人、老师和朋友，也可以是他们推荐的其他人，而更多的可能是借助行业协会、大型同学录或某个具体组织的网页来寻找到的职场人士。

**注意：**生涯人物的职业应是自己向往的，但不应将生涯人物访谈当成获得与雇主面试的机会；每个职业领域的生涯人物应结构合理，既有初入职场的人士，也有工作了一定年限的中高层人士；正式访谈前，对生涯人物的信息掌握得越全面越好，姓名、职业和联系方式是必需的，对于可以在生涯人物的讲话、文章或者大众传媒和单位网页上可以获得的信息要尽可能地收集和熟悉。

#### ③ 结合目标职业信息设计访谈问题。

##### ● 访谈性质（针对就业）

问题1：您是如何找到这份工作的？

问题2：目前，行业内要求从事这份工作的人应该具备什么样的教育和培训背景？

问题3：您认为做好这份工作应该具备哪些知识、技能和经验？

问题4：您认为什么样的个人品质、性格和能力对做好这份工作来讲是重要的？

问题5：这项工作需要的个人品质、性格和能力同别的工作要求的人有什么不同吗？

问题6：行业内，单位对刚进入该领域工作的员工一般会提供哪些培训？



问题 7: 行业内, 先从什么样的工作岗位做起, 能学到最多的知识, 最有益于发展?

问题 8: 从事这种工作的人在单位或者行业内发展的前景怎样?

问题 9: 最近这个行业和工作因为科技进步、经济的全球化变化了吗?

问题 10: 您如何看待该单位的组织文化和该领域的工作方式在将来的变化趋势?

问题 11: 男女工作者在这份工作上机会均等吗?

问题 12: 平常, 在工作方面您每天都做些什么?

问题 13: 您在做这份工作时, 什么是最成功的, 什么最有挑战性?

问题 14: 就这种工作而言, 您最喜欢什么? 最不喜欢什么?

问题 15: 从事这份工作实现了您的人生价值吗? 家人对您现在的工作满意吗?

问题 16: 在您的工作领域里初级职位和略高级别职位的薪水一般是什么水平?

问题 17: 据您所知, 有什么职业杂志、行业网站或其渠道能帮助我深入了解这个领域?

问题 18: 您的熟人中有谁能够成为我下次采访的对象吗?

**注意:** 以上问题仅供参考, 各人提的问题要根据自己的具体情况进行设计, 通过生涯人物访谈, 要从生涯人物那里获得对自己有用的信息; 设计的问题可以封闭式为主, 既节约时间, 又能得到需要的答案; 问题设计得要尽量口语化、易懂。

#### ④ 预约生涯人物。

预约方式有电话、QQ、微信、电子邮件和普通信件等, 其中电话最好。预约时首先介绍自己, 然后说明找到他的途径、自己的采访目的、感兴趣的工作类型及进行采访所需要的时间(通常 20~30 分钟)。如果生涯人物能和自己见面, 就感谢他能够接受采访并确认采访的日期、时间和地点; 如果生涯人物不能和自己见面, 就问他能否给出 5 分钟的时间进行电话采访; 如果还是不行, 就表示遗憾, 并请求推荐一位与他所从事工作相似的人; 如果得到了被推荐人的名字, 就表示感激。

**注意:** 联系前的准备要充分, 电话联系时应备好纸和笔, 以备临时电话采访; 联系时一定要有礼貌, 时间要短。

#### ⑤ 采访生涯人物。

采访方式可以是面谈、电话访谈、QQ、微信访谈, 最好是面谈。面谈前, 采访者一般可以用已经从其他渠道了解的生涯人物的好消息轻松打开话题。之后就可以按设计好的问题开始访谈。遇到生涯人物谈兴正浓时, 采访者要乐于倾听, 给生涯人物留出提供其他信息的机会。在访谈结束时, 请生涯人物再给自己推荐其他相关的生涯人物。这样就可以以滚雪球的方式拓展自己的职业认知领域。

**注意:** 采访前为自己准备个“30 秒的广告”, 因为在访谈过程中生涯人物可能会问采访者的职业兴趣和求职意向; 面谈前, 应征求生涯人物的意见, 视情况对谈话进行录音、或书面记录、或不记录; 面谈一定要守时、简洁, 不浪费他人时间; 结束时, 可以向生涯人物赠送小礼物和一些关于学校和自己所学专业的宣传材料; 访谈结束后, 对于不允许访谈现场记录的内容应迅速补记; 采访结束后一天之内, 要通过合适的方式表示感谢。

参照上述方法，请同学们进行一次生涯人物访谈。要求每个同学都参与，并各自形成报告，全班同学在班内举行一次专业发展方向的宣讲会，总结所学专业可从事的职业有哪些，对感兴趣职业的了解是什么。

2) “试穿你的职业”。

众所周知，在买衣服的时候都要先试试才能知道衣服是不是合适，同样的，找工作也是这样的。自己现在想做的工作不一定将来会去做，也不一定真的适合自己。那么，同学们怎样才能试穿自己的工作呢？可以参加实习等。假如现在要去一个公司进行实地见习，你将会怎样安排自己的实习？

下面给大家一个实习需要准备的范例表（见表 3-3），供大家做参考。

表 3-3 范例表

参访机构：	日期：
参访项目：	
参访心得：	
实习机构：	日期：
实习项目：	
实习心得：	
打工机构：	日期：
打工项目：	
打工心得：	

# 第四章

## 确定职业生涯发展目标与措施

——决策与行动计划



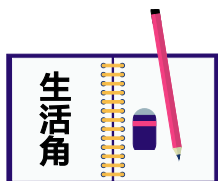
## 单元导语

通过前面几章的学习，可能已经对职业生涯规划有了一定的了解，对自己的职业兴趣、技能、性格、价值观进行了一些探索，也开始关注感兴趣的职场世界。

从本章开始，进入职业生涯的决策与行动环节。我们每天的生活都会面临一些决策：衣服到底是上街买还是网上买？这个学期选择哪些社团组织？这是小的方面。大的方面，如选择专业志愿、选择职业这些情况下可能亲人都会参与进来，成为影响自己决策的因素。而这些决策无论大小，可能都或多或少带来一些困惑，甚至有时候左右为难。

老子云：“九层之台，起于累土；千里之行，始于足下。”确定自己的职业生涯方向，并在此基础上制订出目标计划，然后一步一个脚印地迈向自己的理想，一定是每位同学在进入中职之初就有的渴望。

下面介绍几种决策模型，教你如何在综合各种信息基础上进行科学有效的决策，学习突破各种职业决策阻碍和转化非理性职业信念的技巧，制定自己的中职发展规划和职业生涯规划，并落实在明确具体的目标上，贯彻到当前的实际行动上。



### 案例1 小淇的日志

有时候我特别讨厌自己，无论什么选择都会犹豫不决，哪怕是芝麻绿豆大点的事也会掂量来掂量去、患得患失，总担心如果选择了这个溜掉了那个，特别怕自己会后悔，往往是在最后一秒随便抓一个答案，结果常常是更后悔。一些小事我都拿不定主意，何况是关乎未来的事呢。读中职读电子商务就是父母给选定的志愿——也不知道自己到底喜欢什么。现在已经三年级了，有时候同学一起聊天，到底是继续升学还是找工作，找什么样的工作，去外地还是回家乡……我是一点头绪也没有。唉，郁闷，迷茫……

### 案例2 乐毅的倾诉

新学期伊始，乐毅就走进了咨询室。高大帅气的男孩，此刻却似乎没什么神采。他说：“唉我觉得我快没救了，帮帮我吧，昨晚难过得失眠了……”原来，乐毅上个学期的期末





考试又挂了一门。

“每个学期开始，我都想，这个学期一定要好好学习。写决心书、订计划表，可总坚持不了几天。老师说我的脑子还算聪明，就是没有执行力。就拿期末考试复习来说吧，我心里也明白轻重缓急，可是一旦在书桌前坐下来，想起校内网上的狗狗还没喂呢，先打开电脑上个网吧；上了网就看个新闻吧，顺便再和朋友 QQ 吧……书没翻几页，一天就这么过去了。晚上躺下来就想明天真的要好好复习了……长此以往，周而复始。这不，又挂科了……其实挂科我也不难过，补考就是了。对自己生气的是，怎么老重复同一个低级错误呢？怎么老是在一个地方摔倒呢？真怕自己将来有一天，少壮不努力，老大徒伤悲……”

### 案例3 小妍的理想

小妍是我的小学同学，每次回家我都会找她聚聚聊聊天，常常一起畅想未来。初中毕业小妍读了一所普通中职，那时候她的理想是出人头地，怎么算是“出人头地”她也说不清楚；等毕业体会了找工作的艰辛，她降低了自己的目标，“出名不用了，而有钱就行，在将来要变成一个小富婆”，怎样才能变成“小富婆”她也不知道；工作了两年，小妍中间也曾想自己出去创业，有过很多想法但从没付诸实行过；最近见到她，说月薪 3000 就满足了……小妍目前为止的人生就这样。一直在设置一些模糊的目标，然后再否定它。

### 案例4 欧阳明的日志

我觉得我比任何一个人了解自己，但又觉得了解得不够，不放过任何一个可以深入探索自己的途径——做各种各样的测评、做沙盘体验、到学校咨询室做辅导……得到了关于自己的各种“信息”，可即使这样，还是不知道自己到底想要什么、可以做点什么。有时候对自己说，不上了该为自己的人生负责，然后下一个关于“我一定要做什么”的决心，但下一秒马上又会反问自己：我真的决定了吗？一辈子？……我就这样一直活在寻找自己、却无法担负起自己的迷茫之中。

## 活动园

### 活动1 回忆人生最重要的三个决策

**活动地点：**室内。

**人员要求：**不限。

**材料准备：**纸、笔。

**活动目的：**初步了解决策风格。

**活动流程：**请回忆迄今为止人生中所做的三个重大决定，按以下几部分予以描述并在纸上记录。

■ 目标或当时的情境；

- 所有的选择；
- 做出的选择；
- 决策方式；
- 对结果的评估。

我的三个重大决定：

---

---

---

---

---

通过以上三件事总结描述自己的决策风格：

---

---

---

**引导讨论：**

- (1) 如何描述自己在上述三个事件中的决策风格？它们有共同之处吗？
- (2) 以前曾意识到自己的决策风格是呈现一贯性的吗？

## 活动2 完美生活

**活动地点：**室内。

**人员要求：**不限。

**材料准备：**纸、笔。

**活动目的：**探索向往的生活。

**活动流程：**大家一定对生活充满了美好的向往，下面用一页纸写下你所希望的未来最完美的两天。一天与工作有关，一天与业余休闲有关。

**具体描述：**思考一下希望在什么地方，做什么事，和什么人在一起……尽可能具体地描述所想象的场景。

业余的一天：

---

---

工作的一天：

---

---



抽象概括：用两三个或更多的词语概括这两天生活的品质（如平静的、有趣的、快乐的、激动人心的、有成就的等）。

业余的一天：

---

工作的一天：

---

### 活动3 魔镜生涯幻游

**活动场地：**室内室外均可，若在室内最好将桌椅拉开，大家围坐成一圈。

**人员要求：**不限。

**材料准备：**纸、笔。

**活动目的：**通过幻游的方式确定目标和计划。

**活动流程：**在舒缓的背景音乐下，请大家以舒服的姿势坐好，放松。然后，由老师或一位同学以缓慢轻柔的语言念出下面的指导语。

请同学们闭上眼睛，放松，深呼吸。大家现在正在一个美丽的天然花园，天空辽远湛蓝，四处鸟语花香；你正在花园里一条曲折蜿蜒的石子路上，欣赏着四处的美景，大自然的气息让人陶醉；沿着小路往前走去，转了一个弯，发现前面是一片树木，幽静安逸；踏着松软舒适的落叶沿着小径越过树木，发现对面有一个山洞。很好奇，于是走向前去，发现山洞的门口有一面魔镜。现在你走到了镜子前面，看到了镜中的自己。

仔细地看看镜中的自己，什么样的头发、衣服、鞋子，越清楚越好……看看他/她是不是自己平常的样子。

现在，魔镜里的时间切换到五年后的某一天，一个平常的工作日。早晨，收拾停当，准备出发前又照了照镜子，仔细看镜中的自己是什么样子？是什么样子表情？再往后看，看看居住的是什么样的房子，周围有什么样的摆设？房间里有种怎样的氛围？（停顿）接下来，准备去上班，出门。居住在一个什么样的环境里？乘坐什么样的交通工具？

然后出现在你的办公场所，那是什么样的地方？同事看起来是怎么样？（停顿）

到了晚上，结束了一天的工作，是否感到愉悦和满足？怎样度过夜晚的时间？

时间切换到十年后的某一天，一平常的工作日（重复以上）。

今天，大家不仅享受了天然花园的美景，还在魔镜中看到了五年后和十年后的生活。今天有了很大的收获，内心充满了愉悦。现在，该回去了。穿过树木，经过石子路。五、四、三、二、一，好，睁开眼睛。

请将在“魔镜生涯幻游”中所感受到的细节记录在下面。

---

根据“幻游”中在“魔镜”里看到的未来景象，制定在职业生涯发展上的五年十年目标。

比较现在的自己、五年后的自己、十年后的自己之间的差距（教育培训、事件经验等），从而为这两个目标而制订计划。

#### 引导讨论：

以 5~8 人为一小组，说出自己的目标，用头脑风暴法尽可能多地找出可以实现目标的途径。



### 理论拓展

#### 1. 决策

在辽阔的坦桑尼亚草原上，一只饥饿的鬣狗在四处觅食。它沿着灌木间的小路奔跑，来到一个岔路口。在两条岔路的远方，各有一头山羊绊倒在灌木丛中挣扎。鬣狗的口水流了出来，它想先走其中一条路，却又担心另一条路上的山羊被别的动物抢走。最后它决定左脚沿着左边的路走，右脚沿着右边的路走。但是两条路越分越开，相隔越来越远，最后鬣狗把自己的身段劈成了两半。由此一条古老的谚语在非洲广泛流传：“鬣狗难过岔路口。”

这个故事告诉我们，在面临选择的时候，往往是鱼和熊掌不可兼得，要学会取舍，学会决策。

良好的决策能力对一个人来说至关重要，个人决策的质量是评估生活有效性的指标之一。重大生活决策，如职业生涯决策往往会对一个人产生多年甚至一生的影响。对于中职生来说，学会自主决策、正确决策，是承担起对自己人生责任的必经的一步。

##### 1) 决策的内涵和分类。

决策，简单地说就是人们解决当前或未来可能发生的问题而在所有备选方案中选择最佳方案的过程。生涯决策就是个人在多项与职业生涯相关的选择之间权衡利弊，以达成最大价值的历程。

决策问题与风险同步，根据决策所面临的风险等级程度，将决策分为以下几种类型：一是确定无疑的决定，在这种情境下，所能的选择及结果都是清楚明白的；二是有一定风险的决定，每种选择的后果不完全确定，带有一定风险，但能在一定程度上了解会有什么样的后果；三是不确定的决定，对于各种选择会产生什么样的后果几乎完全不清楚。



生活中的决定大多属于第二种，大多数决策是有风险的，并且选择就意味着放弃了另一种可能，面临着一定的机会成本。不存在风险的选择很少，因为我们不可能掌握决策所需的全部信息，而这些信息也不可能完全在个人的把握之内。当需要做第三种决定时，最好先尽可能地去搜集一些信息，以便把它变成第二种决定。

决策意味着风险，但并不是说不决策就可以避免风险。生活中，最危险的往往就是不去冒险。只有敢于冒风险的人才是自由的，才有机会享受成功的喜悦。

#### 2) 职业决策的影响因素。

决策的影响因素是多方面的，决策过程对某些人而言很困难，尤其是一些特殊的情境下。著名的职业辅导理论家克朗伯兹（Krumblotz, 1979）将班杜拉的社会学习理论引入到生涯辅导中，指出了影响个人职业决策的四类交互作用的因素。

##### （1）遗传因素和能力。

人们先天获得的各种素质，包括生理特征如身高、外形、体质、是否身体残疾等，都会拓展或限制个人的职业偏好和能力。另外，有些人天生就在艺术或体育方面有天赋，因而更加具有潜力在该领域获得更好发展并取得优异成绩。

##### （2）环境条件和事件。

克朗伯兹认为，影响职业选择的因素中，有许多来自外部环境而非个人所能控制。这些环境状况和事件来源于人类活动（如社会、文化、政治或经济活动），也可能由自然力量引起（如自然资源的分布或自然灾害）。克朗伯兹和他的同事们把这些影响因素归纳为社会因素、教育因素及职业因素。

社会因素：比如，技术进步创造了新的就业机会，很多社会团体和福利事业团体也提供了一些新岗位，不同企业和机构在人员需求的结构上也会有所不同，均对劳动力市场产生了巨大影响。

教育条件：一个人所受的教育程度既受到家庭对教育所持态度的影响，同时也跟家庭的经济状况有极大关系。另外，教育体制及老师和学校资源对个人兴趣和能力的的发展也有甚深影响。

职业条件：工作机会和工作性质可能受到不断变化着的经济条件的制约，其对个人受教育程度、工作经验的要求也不尽相同，个人从工作中获得的薪水、社会赞誉度、安全感、满足感等会因为社会文化价值观的不同而有所不同，进而影响到某个工作的可获得性。例如，对于公务员这一职业，不同观念的人会持不同态度。

##### （3）个人学习经验。

一个人的职业偏好是他先前吸收的各种学习经验共同作用的结果，可能会因为个人经历的不同而不同。比如家庭经济困难的孩子因为较早地体会到父母生活的艰辛而能够较早承担家庭责任，他可能选择中职毕业就进入社会工作而不是升学，这些经历也会影响到他的职业种类选择。

##### （4）工作取向的技能。

前面提到各种因素交互作用，形成个人特有的工作取向技能，包括解决问题的能力、工作习惯、工作的价值标准、情绪反应、知觉和认知的历程等。例如，面临相同的职业决策情境，有的同学多方收集信息、参加实践，有些人却唉声叹气、怨天尤人。



### 3) 决策风格。

所谓风格,是指不同的人在做事方式上所表现出来的习惯偏好,而决策风格则是人们在做决策时表现出来的比较稳定的决策态度、习惯、方式等综合特征。决策风格对做事的效果和效率的影响甚深。

#### (1) 决策风格类型。

在以上“活动园”的活动1中,大家对各自的决策风格有了多大程度的了解?对照以下决策模式类型看看哪些符合自己的描述。

**痛苦挣扎型 (Agonizing):**又叫苦闷型,属于不确定型决策。决策者花很多的时间和精力来收集信息、反复比较,却难以做出决定。“对这件事就是拿不定主意!”这种情境下,需要帮助他们弄清楚是哪种内部障碍阻碍了当事人的决策能力,比如,是否有追求完美的倾向而难下决定。

**冲动型 (Impulsive):**这种类型也属于风险型决策或不确定型决策。当事人往往会抓住遇到的第一个选择,不再考虑其他的信息或选择,“先决定,以后再考虑。”在一些无关紧要的小事上采取这种策略也无妨,但是在一些对人生有重大影响的决策上,可能造成严重而持久的破坏作用。

**拖延型 (Delaying):**这种类型属于不确定型决策,是一种以推迟拖延方式将对问题的思考和行动往后推迟。当事人往往保持这样的心态:“到时候再说吧”,或者“我还不想工作,所以等等吧”。造成拖延的真实原因可能来自于对现实责任的逃避。

**直觉型 (Intuitive):**属于风险型决策,当事人将自己的直觉感受作为决定的基础,对自己的决定通常说不出什么理由,“就是觉得这个好”。直觉型决策有时也可能很适当,可是它们必须凭借个人的优点,如兴趣和能力的内心定向,但有时也可能因先入为主的偏见造成与事实出入很大的误差。

**宿命型 (Fatalistic):**属于风险型决策或不确定型决策,遇事不由自己决定,将决定权交给境遇或所谓的命运。“顺其自然”、“该怎么地就怎么地吧”这些挂在嘴边口头禅看似洒脱,其实可能只是借以掩盖内心的无力和无助感。把应当由自己决定的事交由所谓的“命运”来决定,结果落得后悔失望。

**从众型 (Compliant):**也叫顺从型,属于风险型决策或不确定决策。当事者顺从别人的计划而不是独立地做出决定,比如看到别人考证,自己也跟风,其实别人的选择就像一件华丽的外衣,虽然看起来漂亮但未必适合自己,适合自己的才是对的。盲目顺从别人为你做出的决定,很可能引起将来对所依赖之人的抱怨。

**瘫痪型 (Paralytic):**也叫麻痹型,属于不确定决策。当事人可能过度焦虑或压力过大,往往觉得接受了自己做出决定的责任,却无法开始决策过程,他们害怕最后的结果。“我知道我应该开始了,但想到这件事我就害怕。”

**计划型 (Planning):**这种类型属于程序化决策,是应当积极提倡的决策类型。当事者即使面对纷繁复杂的现实决策环境,也能够做好妥善的规划。他们往往很注重自己的经验,也很了解自己的能力和兴趣和价值观,其做出的决策往往具有可行性和满意性。

以上的决策类型分类,还可以进行综合,成为决策的四分法,如表4-1所示四分法。

表 4-1

		自己	
		未知	已知
环境	未知	困惑和麻木型决策 痛苦挣扎型、拖延型、瘫痪型	直觉型决策 冲动型、直觉型
	已知	依赖型决策 顺从型、宿命型	信息型决策 计划型

## (2) 决策风格测验。

一些决策风格的测验也可以帮助大家更加清晰地了解自己的决策风格，见表 4-2。

表 4-2 生涯决策风格类型测试表

情景陈述	符合/不符合	类型
1 我常仓促做草率的判断	□/□	★
2 我做事时不喜欢自己出主意	□/□	●
3 碰到难做决定的事情，我就把它摆在一边	□/□	▲
4 我会多方收集做决定所必需的一些个人及环境的资料	□/□	■
5 我常凭一时冲动行事	□/□	★
6 做事时我喜欢有人在旁边，以随时商量	□/□	●
7 遇到需要做决定时，我就紧张不安	□/□	▲
8 我会将收集到的信息加以比较分析，列出选择的方案	□/□	■
9 我经常改变我所做的决定	□/□	★
10 发现别人的看法与我不同，我便不知该怎么办	□/□	●
11 我做事总是东想西想，下不了决心	□/□	▲
12 我会权衡各项可选择方案的利弊得失，判断出此时最好的选择	□/□	■
13 做决定之前，我从未做任何准备，也未分析可能的结果	□/□	★
14 我很容易受别人意见的影响	□/□	●
15 我觉得做决定是一件痛苦的事情	□/□	▲
16 我会参考其他人的意见再斟酌自己的情况来做出最适合自己的决定	□/□	■
17 我常不经慎重思考就决定	□/□	★
18 在父母、师长或亲友催促我做决定之前，我并不打算做任何决定	□/□	●
19 为了避免做决定的痛苦，我现在并不想做决定	□/□	▲
20 经过深思熟虑之后，我会明确决定一项最佳的方案	□/□	■
21 我喜欢凭直觉做事	□/□	★
22 我常让父母、师长或亲友来为我做决定	□/□	●
23 我处理事情经常犹豫不决	□/□	▲
24 当已经决定了所选择的方案，我会展开必要的准备并全力以赴做好它	□/□	■

记分方式：将同一类型的得分（“符合”得 1 分）记入测试结果表（见表 4-3）中，哪种类型得分最高，可能你就属于哪种决策类型。

表 4-3 生涯决策风格类型测试结果

题号组	★ 1、5、9、13、17、21	● 2、6、10、14、18、22	▲ 3、7、11、15、19、23	■ 4、8、12、16、20、24
得分				
决策类型	冲动直觉型	依赖型	逃避犹豫型	理性型

#### 4) 决策模型。

##### (1) 生涯决策的基本原则。

著名职业生涯规划专家程社明提出，选择生涯路线应把握以下四条原则。

择己所受：对生涯方向和目标的选择首先要遵从个人的价值观和兴趣，这样才能从职业中体会到人生的价值和意义，得到生活和乐趣。

择己所能：生涯决策还要考虑到自身的能力、性格等相匹配，选择要在自己的能力和潜能范围之内，并具有一定挑战性。

择世所需：生涯决策必须遵循社会的发展规律，适应社会的人才结构的需求。人的价值要体现在对社会所做贡献上。

择己所利：决策也是利益选择的过程，在个人利益和集体利益不相冲突前提下，合理范围内两弊相衡取其轻、两利相权取其重，追求利益（包括物质的和精神的利益）最大化。

##### (2) 决策模型一——CASVE 循环。

决策模型一——CASVE 循环的操作步骤如图 4-1 所示，CASVE 循环的环节如下。

###### ① 沟通。

沟通（Communication）是意识到“我需要做出一个选择”的过程。在这一阶段个体通过内部或外部的信息交流途径发现问题信号：内部沟通包括情绪信号和身体信号，前者如不满、厌烦、焦虑、失望，后者如头痛、胃部疾病等；外部沟通包括得到专业的冷热程度、就业形势的变化等信息。我们从认识上和情绪上与这些信号充分“接触”，体会到理想情境与现实情况之间的差距给个体所带来的不平衡感，开始分析问题的根源，探索它的成因，从而启动一个 CASVE 循环。

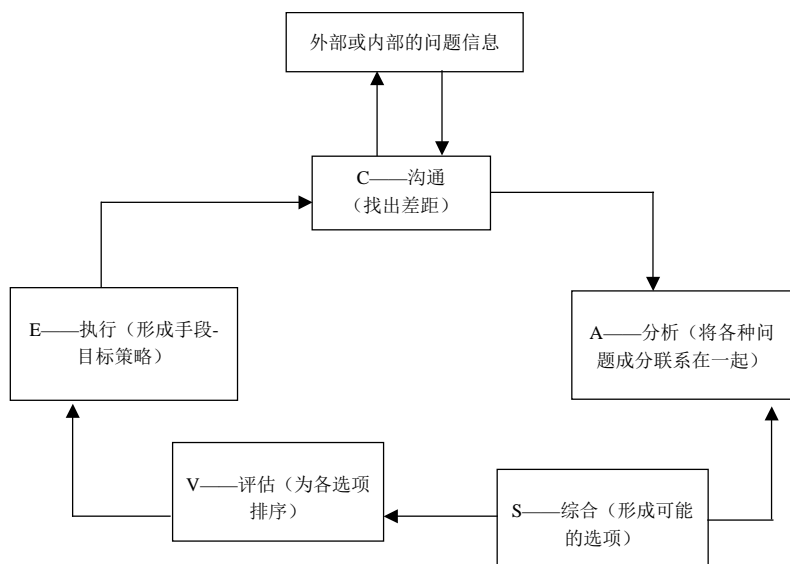


图 4-1 CASVE 循环

###### ② 分析。

分析（Analysis）这是“了解我自己和我的各种选择”的阶段。在这一阶段，好的决



策者会花时间去思考、观察、研究，完善自我知识，尤其是在兴趣、价值观和技能领域方面，还要不断了解职业领域、学习领域、工作组织和行业类型等各种选择信息。总之，决策者尽可能了解在沟通阶段体会的不平衡的所有构成因素。

③ 综合。

综合（Synthesis）阶段的基本问题是：“为了解问题我可以做什么？”我们将在这一阶段综合和加工上一阶段提供的信息，从而制订出消除问题或差距的行动方案。第一步——综合细化，尽可能扩展问题解决的选择清单，可运用头脑风暴法；第二步——综合具体化，把选择清单缩减至通常 3~5 个选项，可用排除择优法。

④ 评估。

首先，评估（Valuing）每一种选择对问题解决者和重要他人的影响，从对自己和他人的代价和益处两方进行考察。这一阶段也包含了是与非的道德评判，即由决策者的是非感对每种选择进行判断，是否对个人和社会都有利。然后，对综合阶段得出的几种选择进行排序，做出最佳选择，并对实施这一选择做出情感上的承诺。

⑤ 执行。

执行（Execution）是“实施我的选择”的阶段。在这一阶段将把思考转化为行动，包括形成手段——目标联系，并确定一系列逻辑步骤以达到的目标，实施一个有计划的行动方案。

⑥ 沟通再循环。

沟通再循环是一个“了解我已经做了一个好的选择”的阶段。CASVE 循环是一个自身不断循环的过程，在执行阶段之后，个体又回到沟通阶段，以确定已做出的选择是否良好——现实与理想状态间的差距是否已经消除，决策者的不平衡状态是否解除。

在具体的实践操作中，良好的 CASVE 循环决策指南如图 4-2 所示。

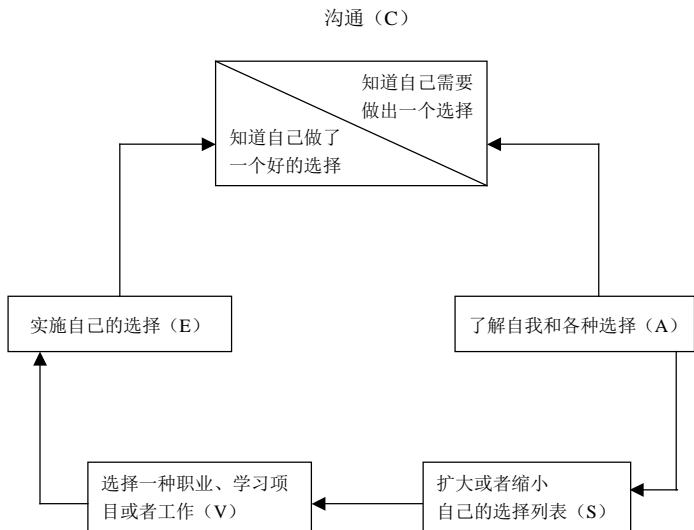


图 4-2 良好的 CASVE 循环决策指南

（3）决策模型三——SWOT 分析法。

SWOT 分析法最早是哈佛商学院的安德鲁斯教授为企业中长期发展制定战略而提出的

方法,近年来,常常被作为生涯决策分析方法使用,用以检查个体的技能、能力、兴趣,分析个人优缺点,评估出自己所感兴趣的不同职业道路的机会和危险所在,S代表 Strength (优势),W代表 Weakness (劣势),O代表 Opportunity (机会),T代表 Threat (威胁)。其中优势劣势从属于个人本身,属于内部因素;机会和威胁是外部因素。我们人人都可以通过 SWOT 分析,清楚自己的优势和劣势及自己有哪些生涯发展机会等。中职生职业生涯决策 SWOT 矩阵见表 4-4。

表 4-4 中职生职业生涯决策 SWOT 矩阵

内部因素	<p>优势 S: 指个体可控制并可利用的内在积极因素</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 教育背景</li> <li>◆ 丰富的专业知识和技能</li> <li>◆ 实践经验</li> <li>◆ 特定的可转移技巧(如沟通、团队合作、领导能力等)</li> <li>◆ 人格特质(如职业道德、自我约束、承受工作压力的能力、创造性、乐观等)</li> <li>.....</li> </ul>	<p>劣势 W: 指个体可控并可以努力发送的内在消极因素</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 缺乏工作经验</li> <li>◆ 学习成绩差,专业不对口</li> <li>◆ 对自我和对挫折的认识都十分不足</li> <li>◆ 较差的领导能力、人际交往能力、沟通能力和团队合作能力</li> <li>◆ 负面的人格特征(如缺乏自律、害羞、情绪化等)</li> <li>.....</li> </ul>
外部因素	<p>机会 O: 指个体不可控但可以利用的外部积极因素</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 就业机会增加</li> <li>◆ 再教育的机会增加</li> <li>◆ 专业领域急需人才或专业发展带来的机会</li> <li>◆ 由于提高自我认识、设置更多具体的工作目标带来的机遇</li> <li>◆ 地理位置的优势</li> </ul>	<p>危机 T: 指个体不可控但可以使其弱化的外部因素</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 就业机会减少</li> <li>◆ 具有丰富技能、经验、知识的竞争者</li> <li>◆ 名校毕业的竞争者</li> <li>◆ 缺少培训、再学习造成的职业发展障碍</li> <li>◆ 专业领域或发展有限</li> <li>.....</li> </ul>

在完成内外因素分析和 SWOT 矩阵的构造后,可以清楚地看到自己的竞争力和发展机会,能够制定出恰当的生涯目标;同时还能清晰地认识到自己的不足和外在威胁,从而可以制定出相应策略,以发挥优势,克服劣势因素,利用机会因素,化解威胁因素。运用系统分析方法,将排列的各种环境相互匹配起来加以组合,就可得出一系列适合自己的对策。内外环境及 SWOT 矩阵见表 4-5。

表 4-5 内外环境及 SWOT 矩阵

		内部环境	
		Strengths 优势	Weakness 劣势
外部环境	Opportunities 机会	S-O 对策	W-O 对策
	Threats 威胁	S-T 对策	W-T 对策

下面是这些对策。

- 最小与最小对策(W-T 对策),即考虑弱点因素和威胁因素,目的是努力使这些因素都趋于最小。比如,觉得自己社交能力不强,不要多参加社会活动。
- 最小与最大对策(W-O 对策),即着重考虑弱点因素和机会因素,目的是努力使



弱点趋于最小，机会趋于最大。比如虽然学校一般，专业偏冷，目前就业市场上对复合型人才的需求旺盛，只要自己综合素质足够好，前面的弱点因素就会影响甚微。

- 最大与最小对策（S-T 对策），即着重考虑优势因素和威胁因素，目的是努力使优势因素趋于最大、威胁因素趋于最小。也就是说，要利用自身优势将外部威胁对个体职业发展造成的不利影响降到最低。例如应届毕业生因为缺乏工作经验而往往被一些大型企业拒之门外，但如果你不仅具备丰富的专业知识，而且表现出良好的沟通、团队合作能力，具有创造性且敢于展现，就极有可能被该企业破格录取。
- 最大与最大对策（S-O 对策）即着重考虑优势因素和机会因素，目的在于努力使这两种因素都趋于最大。比如，英语基础很好，将来从事外贸工作，就可以在今后继续加强这方面的优势，让它成为各项素质中最具有竞争力的要素。这应该是四大策略中最重要，因为很多劣势是难以弥补的，与其着重于加长短板，还不如突出优势。

案例：一名中职毕业的女生 B，文秘专业，在校期间专业成绩优秀，曾多次获取奖学金，且一直担任学生干部工作。但是她性格急躁、容易冲动，唯一的工作经验是二年级时在一家大型电子公司的人力资源部门实习了半年。现在她想谋取一份人力资源管理的工作。

下面以此案为例，详细阐述如何在个人职业生涯决策中运用 SWOT 分析。首先对此个案进行自身优势、劣势分析，周围职业环境的机会、威胁分析，然后在这些分析结果的基础上制订出各种相关策略，整合后最终确定这位毕业生 B 应该谋取一份大中型外资企业的人力资源管理部门的文职工作。毕业生 B 职业决策过程中 SWOT 的运用，见表 4-6。

分析之后整体结论：职业发展道路定位在大中型的外资企业人力资源管理部门。

表 4-6 毕业生 B 职业决策过程中 SWOT 的运用

外部环境分析 (O.T.) 内部环境分析 (S.W.)	机会 (Opportunity)	威胁 (Threat)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 人力资源管理部门文职工作逐渐受到企业的重视</li> <li>◆ “入世”后，外资企业进入导致人力资源人才需求量的增大</li> <li>◆ 文秘在人力资源管理中的重要性逐渐凸显出来</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 人力资源管理方向的毕业生</li> <li>◆ MBA 兴起</li> <li>◆ 人力资源管理在很多企业中仍然处于刚起步阶段，其运作很不规范，比起学历，我国很多企业更看重工作经验</li> </ul>
优势：	优势机会策略 (S.O.)	优势威胁策略 (S.T.)
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 中职学历，成绩优秀</li> <li>◆ 丰富的学生干部管理经验</li> <li>◆ 大型公司半年实习的经历</li> <li>◆ 具有心理学的知识背景</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 继续学习文秘知识，将文秘知识运用到人力资源管理中来</li> <li>◆ 发挥担任学生干部的管理特长</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 强调自身文秘专业背景的优势</li> <li>◆ 强调大型公司半年的实习经验</li> <li>◆ 强调较强的学习能力和适应力</li> </ul>
劣势：	劣势机会策略 (W.O.)	劣势威胁策略 (W.T.)
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 中职学校毕业</li> <li>◆ 没有丰富的工作阅历</li> <li>◆ 专业不对口</li> <li>◆ 性格急躁，容易冲动</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 利用较强的学习能力，加强英语的学习</li> <li>◆ 继续加强自己在校中所培养的口语交流、文字书写等优势</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 训练克制自己的冲动个性</li> <li>◆ 结合两个不同的专业，培养广阔的视野和创新能力</li> <li>◆ 积极寻找重视员工潜能的企业</li> </ul>



### 5) 职业决策中的阻碍与应对。

#### (1) 决策困难及应对。

个人出现决策困难的情形，通常分为以下两种。

**生涯不确定：**这是正常的发展性问题。中职生还处在生涯探索阶段，普遍不了解自己的兴趣、能力、价值观，缺乏关于工作世界的信息，因此难以进行生涯决策。这种情况通常只要了解职业生涯规划方面的信息、参加社会实践等途径就可以解决。

**生涯犹豫：**这是由个人特质引起的，这类学生需要较长时间个别生涯辅导，甚至是心理咨询和治疗，如认知调节和心理咨询、放松训练、自信训练、积极的心理暗示等，才能帮助他们提升自我价值观、改善决策力。个人特质包含犹豫特质。前者的特征策略是长期性焦虑、低自我概念、无助、外控，后者的特征策略是缺乏自我及环境信息，决策技巧不够。

#### (2) 非理性观念及应对。

人们会遇到决策困难，往往是由于存在一些职业决策的非理性观念。这些观念主要表现在以下几个方面。

**自我方面：**我必须得到他人的认可；我真没用；只要我愿意去做，我就能做任何事；我可能会一事无成……

**职业方面：**这个行业不适合男生/女生；我所做的工作应该满足我所有的要求……

**决策方面：**我会凭直觉找到最适合我的职业；也许有某种测试可以明确指出我最适合从事的职业是什么；采取行动之前我必须有绝对的把握；一旦我做出了职业选择，就很难再改了……

**满意的生涯所需条件方面：**除非我能找到最佳的职业，否则我不会感到满意；在工作中，我必须成为红钻级别或领导者才算是成功……

……

这些“非理性观念”的不合理之处在于其绝对化。将个人的选择限制在狭小的范围内，最终阻碍了个人持续健康的发展。而且，这些非理性观念往往存在于潜意识中，即使在理性上也认为它们是不合理的，但还是会影响到个人的判断和行动。

下面解决非理性信念的6步法。

- 你要验证的想法是……
- 你如何找证据来验证自己的想法？
- 支持你想法的证据是……
- 不能支持你想法的证据是……
- 你可以有较理性的想法是……
- 如果你能以较理性的想法来思考，你会……

具体行动——列出改变生涯观念工作单。举例如下。

- 旧的生涯观念：没有一个喜欢的工作。

**新的生涯观念：**我现在可能还没有发现自己喜欢的工作，但经过对自己的探索，以及对工作领域的了解，我能够找到自己喜欢的工作。

- 旧的观点：马上就要毕业了，还没有找到签约单位，我是一个失败的人。



新的观念：在签约方面我暂时没有“成功”，不能因为一次尝试失败就认定自己是个失败的人，我依然有很多可以尝试的机会。

- 旧的观念：世界变化莫测，人不可能做出生涯规划。
- 新的观念：我也许不能为一生做出规划，但至少可以为下一步做出规划。
- 旧的观念：我如果不能找到理想的工作，我就是一个没有价值的人。

新的观念：也许我不能找到一个完美的工作，但我依然是一个有价值的人，而且不仅仅从工作中得到价值的体现，在其他方面也可以体现我的价值。改善自己的生涯观念练习见表 4-7。

表 4-7 改善你的生涯观念练习

旧的生涯观念	新的生涯观念

2. 目标——“登天的阶梯”

人生重要的不是你现在所站的位置，而是你所朝的方向。即使你所朝的方向离得很遥远，设置科学有效的目标体系，将每天的行动与目标之间建立起微妙、紧密的连接，就像是“杰克与豌豆”故事里的神奇豌豆一样，为自己建立起“登天的阶梯”。

- 1) 目标的重要性。
- 阅读以下的材料，体会目标的重要性。

材料一：北斗星。

非洲撒哈拉沙漠的深处有一片美丽的绿洲，里面居住的土著老百姓几千年从没走出过这片沙漠。他们尝试过无数遍，但是就是走不出。有一天，一位英国的冒险家来到了这片绿洲，很奇怪这儿的老百姓从来没有离开过这片绿洲，因为他用了三天就从外面走了进来。为了解原因，他让土著人牵上骆驼，带上粮食，寻找走出沙漠的道路，他在后面进行观察。结果土著人在沙漠中走了十五天也没有找到出路，又回到了原来的出发点。这位冒险家明白了，土著人一走进沙漠就迷失了方向，仅凭感觉往“前”走，却不知道自己是在原地打转。他告诉土著人，让他们每天晚上朝着北斗星的方向前进，永远不要偏离那颗星星。结果三天以后，土著人也走出了沙漠。

材料二：里程碑。

曾有人做过一个实验：组织三组人，让他们分别沿着十公里外的三个村子步行。第一组的人不知道村庄的名字，也不知道路程有多遥远，只告诉他们跟着向导走就行。刚走了两三公里就有人叫苦，走了一半有人几乎愤怒了，他们抱怨为什么要走这么远，何时才能走到？有人甚至坐在路边不愿走了，越往后走他们的情绪越低落。

第二组的人知道了村庄的名字和路段，但路边没有里程碑，他们只能凭经验估计行程时间和距离。走到一半的时候大多数人就想知道他们已经走了多远，比较有经验的人说：“大概走了一半的路程。”于是大家又簇拥着向前走，当走到全程的四分之三时，大家情绪低落，觉得疲惫不堪，而路程似乎还很长，当有人说：“快到了！”大家又振作起来加快了步伐。

第三组人不仅知道村子的名字、路程，而且公路上每一公里就有一块里程碑，人们边走边看里程碑，每缩短一公里大家便有一小阵的快乐。行程中他们用歌声和笑声来消除疲劳，情绪一直很高涨，所以很快就达到了目的地。

以上资料说明，当人们有明确的目标，清楚地知道自己的行动和与目标的距离时，行动动机就会得到维持和加强，人就会自觉地克服一切困难，努力达到目标。

### 2) 设置目标的指导原则——SMACRT 目标。

**S——Specific:** 要用具体、明确的语言清楚地说明要达成的行为标准，不能含糊不清，同时要注意使用正面语言。

**M——Measurable:** 可以量化的，能度量的，目标可衡量才能计算达成度。

**A——Achievable:** 目标可达成，订立目标不要贪多，太多目标等于没目标。

**C——Challenging:** 目标必须有一定的挑战性。而如果缺乏挑战性，不仅对达成理想无益，也会让目标缺乏足够的吸引力。

**R——Rewarding:** 目标需有一定意义，让人感觉目标一旦达成，付出的辛苦是值得的，所得的收获让人感到内心满足和愉悦。

**T——Time-bounded:** 有明确时间限制的。

### 3) 目标分解。

目标分解是根据观念、知识、能力等的差距，将职业生涯的远大目标分解为有时间规定的长、中、短期分目标，直至将目标分解为某确定日期可以采取的具体步骤。目标分解是将目标清晰化、具体化的过程，是将目标量化成可操作的实施方案的有效手段。目标分解帮助我们在现实环境和美好愿望之间建立起可以拾阶而上的通道，一直细分到今天干什么、明天干什么——登天的阶梯规划图。

#### (1) 按照时间分解。

按时间将目标可分成长期目标、中期目标和短期目标，见图 4-3。

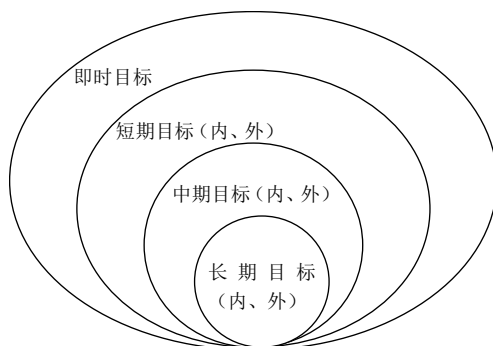


图 4-3 目标分解



长期目标一般为 5~10 年内的目标，个人会对此始终如一坚持不懈。它通常不是很具体，可能随着形势的变化而变化。主要特征：符合自己的价值观和信念，既有可能实现又具有挑战性；目标和社会发展需求相结合；实现时间可以有明确的规定，也可根据现实条件灵活变动。

中期目标一般为 3~5 年内的目标，它相对于长期目标要具体一些，并且服务于长期目标，主要特征与长期目标保持一致；对目标实现的可能性做出评估；基本符合自己的价值观，个人对此充满信心等。

短期目标一般为 1~2 年内的目标，是长期目标和中期目标的进一步具体化、现实化和可操作化，是最清楚的目标。短期目标又分为年目标、月目标、日目标。主要特征：可操作性；服从中期目标；明确规定具体的完成时间；对实现目标有把握等。

一般来说，短期目标服从于中期目标，中期目标服从于长期目标。具体的实施通常是从短期的、具体的目标开始。

#### (2) 按照性质分解。

职业生涯目标按照性质分解为外职业生涯目标和内职业生涯目标。其中，外职业生涯目标侧重于职业过程的外在标记，如职务目标、工作环境目标、经济目标等。例如，我要在十年之内成为某世界 500 强企业的人力资源经理；八年之内要赚够 50 万元等。内职业生涯目标侧重于在职业生涯过程中的知识、经验的积累，观念、技能的提高和内心的感受，这些因素是要通过自己的努力来获得和掌握的。通常，内职业生涯目标的发展，外职业生涯目标的实现可以促进内职业生涯目标的达成。一个人在分解自己的职业生涯目标时，外职业生涯目标与内职业生涯目标应该是并进来的，并且应该将内职业生涯目标作为重点考虑的内容。目标分解，要兼内外职业生涯目标，长、中、短期目标两个维度的交叉并用。

#### 4) 差距分析。

具体目标的设置需要进行差距分析，就是将现实条件与达成职业生涯目标所需条件对照，找出其中的差距。这样设计的目标，才具有针对性和可行性，是实现生涯目标的具体施工图。实现目标的过程，实际上就是缩小差距的过程。

第一步：找出差距，包括思想观念上的差距、知识的差距、心理素质的差距、能力上的差距等。

第二步：找出缩小差距的方法。如加强学习、教育培训、与有经验的人讨论交流、实践锻炼等。

第三步：寻找实现途径。如选修相关课程、从网上查询相关资料；了解教育培训方面的信息；给专家发邮件、与老师交谈；兼职等。

第四步：将可能的实现途径列入自己的目标计划内，越详细越具体越好。

### 3. 行动——具体施工

古老的原始森林，阳光明媚。有只寒号鸟，有着漂亮羽毛和嘹亮的歌喉。它到处卖弄自己的羽毛和嗓子，看到别人辛勤劳动，它嘲笑不已。好心的鸟儿提醒它说：“快垒个窝吧！不然冬天来了怎么过呢？”

寒号鸟轻蔑地说：“冬天还早呢，着什么急！趁着今天大好时光，尽情地玩吧！”

就这样日复一日，冬天眨眼就到了。鸟儿们晚上躲在自己暖和的窝里安乐地休息，而寒号鸟却在寒风里冻得发抖，用美丽的歌喉悔恨过去、哀叫未来：“抖落落，寒风冻死我，明天就垒窝。”

第二天，太阳出来了，万物苏醒了。沐浴在阳光中，寒号鸟好不得意，完全忘记了昨天的痛苦，又快乐地歌唱起来。

鸟儿劝它：“垒个窝吧，不然晚上又要发抖了”。

寒号鸟嘲笑地说：“不会享受的家伙。”

晚上又来临了，寒号鸟重复着昨天晚上一样的故事。就这样重复了几个晚上，大雪突然降临，鸟儿们奇怪寒号鸟怎么不发出声了。

太阳一出来，大家发现，寒号鸟已经被冻死了。

这是小学课本上《寒号鸟》的故事。故事告诉我们，若不付诸行动将一事无成。

在确定了职业生涯目标以后，行动就成了关键。

#### 1) 行动步骤。

行动阶段模型见图 4-4。

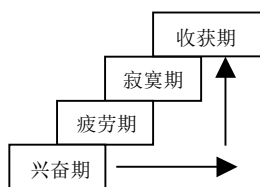


图 4-4 行动阶段模型

兴奋期：做事热情很高，态度积极，但方向性差，方法较随意，目标设定缺乏经验。

疲劳期：工作激情开始降低，遇到困难容易产生惰性，易转换目标或降低原来的目标标准，急需学习时间管理与情绪管理。

寂寞期：大多数人思想动摇，开始怀疑自己的能力，或是怀疑自己目标的可行性。很多人会在这时放弃原来的行动。

收获期：只有少数持之以恒的人可以达到这个境界，获取阶段性成功。

了解、掌握了行动过程规律之后，就应该更加坚定信心，记准了目标就不要轻易放弃。

#### 2) 行动的心态。

这里向大家介绍简单易行的 **FIRST** 方法。

专注（Focus）你必须明确你是最重要的目标，专注你是成功的第一前提。为了专注，必须懂得放弃一些东西。“舍得”，有时候有“舍”才有所“得”。在行动的过程中，可能会有各种迷惑方向的事物出现，随时有将你吸引到岔路的危险。这时，保持清醒的专注度是必需的。

执行（Implement）：按照短期计划，每天进步一点点，达到一定的熟练度或找到一些技巧后，可以逐渐提高任务的难度与标准，尝试不断冲破你的舒适区。

反思（Reflect）：经常思考行动的执行过程，提炼心得与经验，会让你在目标实现的过



程中做得更好，效率更高。

反馈（Seek feedback）：寻求他人反馈与帮助，不要永远一个人摸索。要知道，一个人总是存在或大或小的盲点。多与人沟通交流，借助他人的“慧眼”帮你发现更深的问题。

延续（Transfer）：将你的经验与心得不断转移到下一个步骤，成功贵在坚持。当正确行动已形成习惯，成功可能就像惯性一样接踵而至。

### 3) 改变阻碍行动的习惯。

有位专家做过一个试验，把 6 只蜜蜂和 6 只苍蝇装进一个玻璃瓶中，然后将瓶子平放，让瓶底朝着窗户。结果发现，蜜蜂不停地想在瓶底上找到出口，直到力竭倒毙或饿死；而所有的苍蝇会在不到两分钟之内，穿过另一端的瓶口逃之夭夭。也许蜜蜂以为，出口必然在光线最明亮的地方，它们不停地重复着这种看似合乎逻辑的行为。苍蝇四下乱飞，结果却误打误撞，发现出口并因此获得自由。这些头脑简单者在智者消亡的地方竟然顺利得救。

这个实验表明了习惯性思维和行为对于成功的阻碍。行动起来常常并不像想象的那么简单——因为人可能预期所有的问题，不可能总是掌握着所有的动向，尤其是一些突发事件。如果外界条件发生改变，或者现实出乎常规思维以外，而自己还墨守成规的话，就可能陷入盲点，陷入一种看似僵化的局面，而这往往是由于旧有的习惯思维和行为造成的。所以，要积极改变那些束缚自己的坏习惯，或者已经不适应当前局面的老习惯。人类 95% 的行为是习惯，习惯的影响是巨大的，而且因为它的潜移默化作用，自己有时候甚至浑然不觉。它不知不觉中影响品德，暴露本性，左右成功。但是没有改变不了的习惯，只有不怎么想改的习惯。如果一意孤行，像实验中的蜜蜂那样重复一个导致错误的习惯，那么纵然每天都在“行动”，但可能行动是无效的，或者是缺乏效率的。好习惯直接影响到一个人的学习、工作和生活。成功是靠正确的行动而成，好的习惯也是从行动中建立的。行动有助于知识、技巧的增长，这些增长又进而促进行动，如此良性循环，建立起新的习惯模式。

形成新习惯的四个过程如图 4-5 所示。

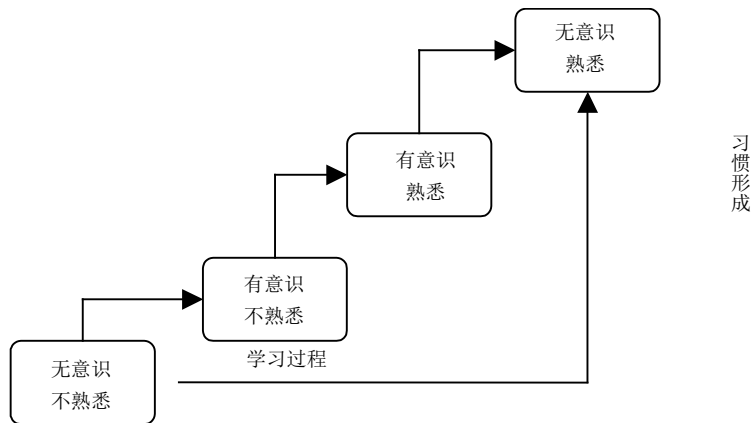


图 4-5 形成习惯的四个过程



#### 4) 行动度量——TAR 度量方法。

**Time——时间：**确定你的行动计划的时间段和你要有效度量的时间段。

**Action——行动：**按照计划的要求你做了没有，做了打勾或涂黑确认。

**Result——结果：**如果你行动了，觉得结果如何？满意还是不满意？也可以用具体结果或数字来反映。

建议在未来的一个月內每天对自己完成的事情加以赞扬；在未来的半年內，每个月对自己月目标的执行完成情况予以赞扬；在未来的一年內，回顾自己所达成的目标，同时指出兴奋期、疲劳期、寂寞期、收获期，并且感谢自己的坚持和努力。赞扬和感谢要针对具体的事情，越具体越好，还可以给自己奖励，如送自己一份礼物，请自己吃一顿大餐。

下面以具体案例来说明。

姓名：穆小川

目标：通过 12 月份的英语四级考试（本月目标、周目标、日目标略）

时间：2016 年 11 月 30 天

标准：要针对具体事情赞扬

签名：穆小川（亲笔）

穆小川的行动度量见图 4-6。

※+空格：没做到

+满：做到，并且满意

☆+不：做到，但是不满意

日		一		二		三		四		五		六	
★	满	★	满	☆	不	★	满			★	满	☆	不
★	满	★	满	★	满	★	满	☆	不	※		※	
★	满	★	满	※		★	满	★	满	☆	不	★	满
★	满	★	满	※		☆	不	★	满	★	满	※	
※		☆	不										

图 4-6 行动度量表

行动结果：11 月有 23 天做到，其中满意 17 天，不满意 6 天。

自我鼓励与奖励：

1 号：没有上网打游戏，做完 5 篇阅读理解，自我表扬一下！

.....

所有的道路不是别人给的，而是自己选择的结果。你有什么样的选择，也就有了什么样的人生。德国的克雷洛夫说，现实是此岸，理想是彼岸，中间隔着湍急的河流，行动则是架在河上的桥梁。只有行动，才能成功。



## 行动建议

### 1. 完成 CareerSky 系统中的“决策与行动部分”

### 2. 实践 CASVE 循环

找出你目前正面临的一个问题，尝试运用 CASVE 循环解决问题，练习提高个人的决策水平。

### 3. 比较 CASVE 循环、SWOT

### 4. 阅读与感悟

#### 1) 帕瓦罗蒂的人生选择。

帕瓦罗蒂 1935 年出生于意大利的一个面包师家庭。他的父亲是歌剧爱好者，他常把卡鲁索、吉利、佩尔蒂莱的唱片带回家来听。耳濡目染，帕瓦罗蒂也喜欢上了唱歌，小时候的帕瓦罗蒂就显示出了唱歌的天赋。

长大后的帕瓦罗蒂依然喜欢唱歌，但是他更喜欢孩子，并希望成为一名教师。于是，他考了一所师范中职。在师范中职学习期间，一位名叫阿利戈·波拉的专业歌手收帕瓦罗蒂为学生。临近毕业的时候，帕瓦罗蒂问父亲：“我应该怎么选择？是当教师呢，还是成为一个歌唱家？”他的父亲这样回答：“如果你想同时坐两把椅子，你只会掉到两个椅子之间的地上。在生活中，你应该选定一把椅子。”听了父亲的话，帕瓦罗蒂选择了教师这把椅子。不幸的是，初执教鞭的帕瓦罗蒂因为缺乏经验而没有权威，学生们就利用这点捣乱，最终他只好离开了学校。于是，帕瓦罗蒂又选择了另一把椅子——唱歌。

十七岁时，帕瓦罗蒂的父亲介绍他到“罗西尼”合唱团，他开始随合唱团在各地举行音乐会。他经常在免费音乐会上演唱，希望能引起某个经纪人的注意。

可是，近七年的时间过去了，他还是无名小辈。眼看着周围的朋友们都找到了适合自己的位置也都结了婚，而自己还没有养家糊口的能力，帕瓦罗蒂苦恼极了。偏偏在这个时候，他的声带上长了个小结。在费拉拉举行的一场音乐会上，他就好像脖子被掐住的男中音，被满场倒彩声轰下台。失败让他产生了放弃的念头。这时冷静下来的帕瓦罗蒂想起了父亲的话，于是他坚持了下来。几个月后，帕瓦罗蒂在一场歌剧比赛中崭露头角，被选中于 1961 的 4 月 29 日在雷焦艾米利亚市剧院演唱著名歌剧《波希米亚人》，这是帕瓦罗蒂首次演唱歌剧。演出结束后，帕瓦罗蒂赢得了观众雷鸣般的掌声。

第二年，帕瓦罗蒂应邀去澳大利亚演出及录制唱片。1967 年，他被著名指挥大师卡拉扬挑选为威尔第《安魂曲》的男高音独唱者。从此，帕瓦罗蒂的声名节节上升，成为活跃于国际歌剧舞台上的最佳男高音。

当一位记者问帕瓦罗蒂成功的秘诀时，他说：“我的成功在于我在不断的选择中选对

了自己施展才华的方向，我觉得一个人如何去体现他的才华，就在于他要选对人生奋斗的方向。”

**感悟：**一个如何去体现他的才华，就在于他要选对人生奋斗的方向。

### 2) 山田本一的智慧。

1984年，在东京国际马拉松邀请赛上，名不见经传的日本选手山田本一出人意料地夺得了世界冠军。当记者问他凭什么取得如此惊人的成绩时，他说了这么一句话：“凭智慧战胜对手”。当时许多人都认为这个偶然跑到前面的矮个子选手是在故弄玄虚。马拉松赛是体力和耐力的运动，只要身体素质好又有耐力就有望夺冠，爆发力和速度都还在其次，说用智慧取胜确实有点勉强。两年后，意大利国际马拉松邀请赛在意大利北部城市米兰举行，山田本一代表日本参加比赛。这一次，他又获得了世界冠军。记者又请他谈经验，山田本一性情木讷，不善言谈，回答的仍是上次那句话：用智慧战胜对手。这回记者在报纸上没再挖苦他，但对他所谓的智慧迷惑不解。10年后，这个谜终于被解开了。他在他的自传中是这么说的：“每次比赛之前，我都要乘车把比赛的线路仔细看一遍，并把沿途比较醒目的标志画下来，比如第一个标志是银行；第二个标志是一棵树；第三个标志是一座房子……这样一直画到赛程的终点。比赛开始后，我就以百米的速度奋力地向第一个目标冲去，等到达第一个目标后，又以同样的速度向第二个目标冲去。40多公里的赛程，就被分解成这么几个小目标轻松地跑完了。起初，我并不知道这样的道理，而是把目标定在40公里外终点线上的那面旗帜上，结果我跑到十几公里时就疲惫不堪了，被前面那段遥远的路吓倒了”。

**感悟：**在现实中，做事之所以会半途而废，往往不是因为难度较大，而是觉得成功离我们较远。确切地说，我们不是因为失败而放弃，而是因为倦怠而失败。在人生的旅途中，稍微具有有一点山田本一的智慧，一生中也许会少许多懊悔和惋惜。

### 3) 法兰克与斯特福的故事。

有一个失魂落魄的年轻人，每隔两天就要到教堂祈祷，他的祷告词每次几乎相同。

第一次到教堂时，他跪在圣殿内虔诚低语：“上帝啊，请念在我多年敬畏您的份上，让我中一次彩票吧！阿门。”几天后，他垂头丧气地来到教堂，同样跪下祈祷：“上帝啊，为何不让我中彩票？我愿意更谦卑地服从您。”

他就这样，每隔几天就到教堂来做着同样的祈祷，如此周而复始。到了最后一次，他跪着：“我的上帝，为何您不听我的祷告呢？让我中彩吧，哪怕就一次，我愿意终身信奉您。”这时，圣坛上空发出一阵庄严的声音：“我一直在听你的祷告，可是——最起码，你也该先去买一张彩票吧！”现实生活中，我们往往是心动的时候多，行动的时候少，把希望放在今天，而总把行动留在了明天。梦想着成功，却没有付诸行动。而真正的成功者，则是把行动放在现在，把希望放在未来。

20世纪70年代，美国有一个叫法兰克的年轻人，由于家境贫困，他去了芝加哥寻求出路。在繁华的芝加哥转了几圈后，法兰克没有找到一个能够容身的处所，于是便买了把鞋刷给别人擦皮鞋。半年后，他用微薄的积蓄租了一间小店，边卖雪糕边擦鞋。谁知道雪糕的生意越做越好，后来他干脆不擦皮鞋了，专卖雪糕。如今，法兰克的“天使冰王”雪糕已拥有全美70%以上的市场，在全球有60多个国家超过4000多家的专卖店。



巧的是，有一个叫斯特福的年轻人，与法兰克几乎同时到达芝加哥。斯特福的父亲是一位富有的农场主，斯特福上了中职，还读了大学。就在法兰克给别人擦皮鞋的时候，斯特福住在芝加哥最豪华的酒店里进行市场调查，耗资数十万。经过一年的周密调查，斯特福得出的结论是：卖雪糕一定很有市场。当斯特福把结果告诉父亲时，遭到了强烈反对而没有付诸行动。后来，又经过一番精确调查后，自己还是觉得卖雪糕的生意好做。一年后，他终于说服了父亲，准备打造雪糕店。而此时，法兰克的雪糕店已经遍布了全美，最终无功而返。

**感悟与分享：**在职场这个大舞台上，想成就一番伟业的人多如过江之鲫，而结果往往是如愿者不足一二，平庸者十之八九。这里除了机遇、胆略、资金因素外，更重要的是大多数人一直处于思考、梦想、迟疑状态，从而习惯性地推延行动。在犹豫中，错过了良机。只有少数人，不仅有思考的能力，而且还是积极行动的巨人。行动孕育着成功，行动也许会不成功，但不行动，永远不成功。不管梦想是大是小，目标是高是低，从现在开始积极行动起来，紧紧抓住行动这根弦，才能弹出职场美妙的音符。



# 第五章

## 时间管理与职业生涯 的调整





## 第一节 时间管理

### 单元导语

经过一系列的职业生涯规划,你是否已足够地了解自己,知道自己所适合的职业?是否已经为自己制定了长远的和近期目标?是否已经摸清自己未来的工作在市场经济为主导的社会中居于什么位置?也许你已经了解在离开校园之后自己将会面临的优胜劣汰,或者已经为提升自身竞争力做好了准备计划。如果你对以上所说的“must to do”没有概念,那么请直接跳至第一页进行仔细阅读;如果你已经对以上大部分的问题 say yes,请找一个安静、舒适、无人打扰的地方开始认真阅读以下内容,因为它是你达成梦想,敲击幸福之门的必经之路!

如果已经有了梦想,设定了目标,并且打算实现它,那么自己就会去思考如何实现。无论打算从事哪个行业,必须具备的资源有:爱思考的大脑、便捷的网络、足够大的人脉网、健康的身体和愉悦的心态。无论是哪一项,都需要花时间去经营和创造。

时间是最充分的资源,每个人每天都有 24 小时,1440 分钟,一周就有 10 080 分钟,一个月就有 43 200 分钟,一年就有 518 400 分钟,四年就有 2 073 600 分钟。虽然每个人都拥有巨大的时间财富,但是大部分人却没有发财的感觉。因为在这个时间需求爆炸的时代,人们的时间观念仍然处于麻木状态。时间并非物质财富,瞬间流逝而无法觉知,就像朱自清先生的《匆匆》里描述的那样。

“去的尽管去了,来的尽管来着;去来的中间,又怎样地匆匆呢?早上我起来的时候,小屋里射进两三方斜斜的太阳。太阳他有脚啊,轻轻悄悄地挪移了;我也茫茫然跟着旋转。于是匆匆洗手的时候,日子从水盆里过去;吃饭的时候,日子从饭碗里过去;默默时,便从凝然的双眼前过去。我觉察他去的匆匆了,伸出手遮挽时,他又从遮挽的手边过去,天黑时,我躺在床上,他便伶伶俐俐地从我身上,从我脚边飞走了。等我睁开眼和太阳再见,这算又溜走了一日。我掩着面叹息。但是新来的日子的影儿又开始在叹息里闪过了。”

这篇文章是中学年代的必备散文,用词简练朴实,却一针见血,可如此的惋惜也难唤醒虚度光阴的人对时间的觉悟。中职生正处于风华正茂的年纪,学习上没有太大压力,也不需为生存而奔波,拥有一生中最宽松的时间,本可以韬光养晦、厚积薄发,为能过上自己理想的幸福生活而奋斗拼搏,但现实却并非如此,我们来看一看胡适先生在毕业典礼上的演讲。

“诸位毕业同学:你们现在要离开母校了,我没有什么礼物要送给你们,只好送你们一句话:珍惜时间,不要抛弃学问。”

以前的功课也许有一大部分是为了这张文凭，不得已而做的。从今以后，你们可以以自己的心愿去自由研究了。趁现在年富力强的时候，努力做一种专门学问。少年是一去不复返的，等待精力衰竭的时候，要做学问也来不及了。

有人说：出去做事之后，生活问题急需解决，哪有功夫去读书？

我认为时间不是问题。达尔文一生多病，不能多做事，每天只能做一个小时的工作。你们看他的成绩！每天花一个小时看 10 页有用的书，每年可看 3600 多页书；30 年读 11 万页书。

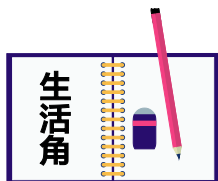
诸位，11 万页书可以使你成为一个学者了。可是每天看 3 种小报也得费你 1 个小时的功夫；四圈麻将也得费你一个半小时的光阴。看小报呢？还是打麻将呢？还是努力做一个学者呢？全靠你们自己的选择！”

时间就像空气，看不见也摸不着，一不留神就从指间流过，但任何的丰功伟绩都要用时间去承载。时间管理大师彼得·杜拉克说过：时间是最稀缺的资源，如果时间管理不好，其他事务一定也管不好。

有人算过这样一笔账，每天人的自由时间=日历时间（24 小时）-必要时间（上班时间和交通时间 10 小时）-睡眠时间（8 小时）-吃饭时间（2 小时）=4 小时。时间如此宝贵，但在中职校园生活里，80% 以上的中职生没有时间管理的概念。

“Kill time”一度成为中职校园里的流行词汇，享乐之风在中职校园里弥漫，游戏、电视剧、恋爱、小说成为中职生活的主题；即使在课堂上，大部分听话的中职生也只会认真地抄写老师所说的每一句话，而对没有课件的老师嗤之以鼻；应付考试更是屡见不鲜的事情。难道这些中职生没有梦想，不渴望成功吗？当然不是。过度玩乐之后常常留些空虚的叹息，“无聊”也是中职生对生活的评价。但是感叹之后为什么依然重操旧业？必须在这里给虚度光阴却又渴望成功的中职生敲响警钟。为自己制定目标实施计划之余，重视时间的管理。

时间是我们最宝贵的资源，也是我们最大的敌人。珍惜时间，才能掌握自由；浪费时间，只会任时间摆布。时间有限，工作无限，要在最短的时间内实现理想、实现自我，时间管理的理念和技巧必不可少。



### 案例1 小王的学习经历

考试将近，不得不翻开书来温习。经过一番挣扎，终于决定“正式开始”！我坐到铺着厚厚床垫的床上翻开某一页书开始看。过了会儿，突然觉得自己非常渴，所以出去找水

喝。走到楼下超市打开冰箱顺手拿出一瓶饮料，交钱时收银员告诉我原来 2 块 5 的饮料竟然涨到了 2 块 8，于是本能地跟收银员理论了两句，最后还是愤愤不平地把饮料买回宿舍了，随手放到一边就开始看书，但是越想越气不过，就把刚才的经历跟舍友说了一通，心情稍稍好一点，却发现舍友在看《大话西游》，正演到孙悟空抱着紫霞说经典台词呢，真是百看不厌啊！不由自主地看了一段。不对，我不是在看书吗？于是，打开书重新找了一页从头看起。看了一会儿，舍友喊到：“饮料不喝，我就帮你喝了啊！”这才发现买回来的饮料放到了舍友的桌子上，当然不能便宜她了，赶紧抢了回来，喝了几口，继续看书。这书怎么写得这么枯燥啊，一点也看不下去，不由得翻了翻身，这才发现昨天要洗的脏衣服竟然忘了洗，真是猪脑子，先把衣服泡上吧，等着看完书再洗。刚泡上，电话响了，是一个朋友，问我在干嘛？我没好意思说我在学习，只是含糊地回复说：“我病了，在宿舍休息呢，不想出去……”压制了一会自己的玩念，重新回到书里。过了好一阵子，突然发现自己刚刚在发呆，于是打了个寒颤。然后，下意识地看了一下表，天哪，一个小时就这么过去了，可是我连一页书都没看完呢！

## 案例2 一名中职生的日志

很多年前读中职的时候，我决定制订一个计划挑战自己：只用三个学期完成其他人通常花费四年的课程，不知能否毕业。为了实践这个目标，决心每个学期得到 30~40 个学分，而其他学生平均只要 12~15 个学分。显而易见，必须合理安排时间才能实现目标。我开始阅读所能找到的所有关于管理时间的资料，并学以致用。正好三个学期，完成了目标：两个工科专业（计算机科学和数学）。而且没有参加暑假课程。每天晚上睡 7~8 个小时，处理好日常杂务（购物，做饭等），参加社交活动，每天早晨锻炼 30 分钟。最后一个学期我完成了高级计算机和数学两门总共 37 学分的课程，甚至拥有一份游戏程序员的全职工作（每周工作 40 小时），还当上 ACM 学会（Association of Computing Machinery）的副主席。我的同学把他们完成功课要花的时间加到一起，结论是我的一周有 250 小时。我以 GPA 3.9 的成绩毕业并获得每年颁发给最优秀计算机专业学生的特别奖。一个教授后来告诉我，当他们知道我所有作为之后，选择奖项的候选人就变得简单了。

我并不被看作一个天才儿童，这也是我第一次做出这样的事。没人指导过我，也不知道是否有谁那么做过，也没有想起什么人鼓励我这么做。事实上，当我告诉大家的时候大多数人都出来劝阻。我只是简单地想为了自己而做。如果你想更好地了解我那个时候为什么会尝试如此疯狂的事，也许会乐于读一读《生活的意义》：里面包含了整个故事的背景及有关我的动机的细节描述。

我花了很多时间来说服计算机系主任让我选额外的学分，同学说我经常作弊，要么就是有个双胞胎兄弟，或者干脆说我精神不正常（每周我听到最多的就是最后一条，也许说得有些道理）。大多数时候我保持沉默，但当被问到修多少学分的时候，我会如实回答。讲这个故事，并非为了引人注目，更不是使你好奇于我如何做到它。我成功实现目标只是我运用了时间管理这个概念，很多人可能根本不知道，但它却早就存在于那个时候的书籍和音频节目中。

同学们，结合以上两个例子，请分析这两个同学在时间管理上有哪些不同；并思考自己如何行动才能充分利用时间，以获得成功？

## 活动园

### 活动1 生命的大石

**活动场地：**室内。

**人员要求：**不限。

**材料准备：**两个大玻璃瓶、一些大石头、玻璃球、沙子和水。

**活动目标：**将准备的玻璃瓶、水、沙子和大石头全部放进大玻璃瓶内。

**活动流程：**

■ 指导者给所有成员呈现活动材料：两个大玻璃瓶、一些大石头、玻璃球、沙子和水。

■ 陈述者导语：“请同学思考，如何将这些材料（大石头、玻璃球、沙子和水）全部放入大玻璃瓶内。这有两个玻璃瓶，请两位同学上台演示，看哪位同学放进玻璃瓶内的材料最多。”

■ 让成员分组讨论、集思广益，然后请两位同学上台演示。

■ 请成员评论刚才两位成员的装瓶方法，讨论是否还有更好的方法，并说明这个活动的意义。

**项目说明：**

这个活动包括着丰富的寓意，大玻璃瓶就像是我们的时间，而大石头则是对我们最重要的几件事情，玻璃球、沙子和水就是不重要的但是通常会去做的事情。有的成员选择先把水倒入瓶内，再放进沙子，再放进玻璃球，那么剩下的空间就不足以容纳所有的石头，而且还会浪费很多空间。最好的选择是将大石头先放到瓶里，玻璃球配合塞到石头的空隙里，再倒入沙子，最后倒入水，这种分配方式就可以充分利用空间，顺利完成任务。我们在生活中往往习惯性地先去做小事或不重要的、可以省略的事，如打电话聊天、过度玩乐、睡懒觉……，那么重要而急需完成事情就有可能被耽搁，而造成严重后果。如复习考试不充分、无法适应突发事件、工作效率下降等。在生活中，每个人都曾有完不成任务或来不及处理突发事件的经历，这也是提醒我们需要把日常生活事件分出轻重缓急，在抱怨没有时间学习时，想一想，也许不是没有时间学习，而是没有把学习作为重要的事。

**引导讨论：**

- 过去有过焦头烂额、完不成任务的经历吗？请分析其中的原因。
- 将今天要做的事情分出轻重缓急，并计算可以节省多少时间？
- 将来如何安排自己的时间？

## 活动2 我的时间表

活动流程：

将昨天的时间安排以分钟为单位，巨细无遗地罗列下来，填写在表 5-1 中。如：

6：30 闹钟响

6：45 起床

7：10 出门

7：50 到教室

.....

引导讨论：

- 对昨日的安排是否满意？哪些时间可以短缩，哪些活动可以省掉？
- 请尝试重新安排昨日的时间，从而为自己节省出至少一个小时的时间。
- 尝试对明天进行时间安排。

表 5-1 我的时间表

时 间 点	事 件	时 间 点	事 件

项目说明：

这个活动可以让同学们清楚地分析自己运用时间的状况，反思利用和浪费的时间各有多少，并尝试在昨日时间表的基础上对其重新安排，进行合理规划，启发同学对时间管理的思考。

### 活动3 最想做的三件事

活动场地：室内

活动流程：假如没有明天，我最想做的三件事是（请尽量清晰地描绘，包含时间、地点、事件过程、结果等）。

1. 我要\_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
2. 我要\_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
3. 我要\_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

参考网友的跟帖：

- 向自己暗恋很久的女孩子表白！
- 我会 5:00 点起床，在西湖散步，然后骑单车回家，给家人做一顿早餐，和自己的家人一起享受美味的早餐。然后打的到上海，看我的男朋友，告诉他我很爱他，和他最后一次约会。
- 捐献身体组织，喝杯咖啡，抽根烟，等待上帝来接我。
- 上午我会写点什么东西（脑子最清楚）、下午好好玩一会、晚上会去看望朋友和亲人（应该都下班了）。最后三分钟会打电话：“爸妈你们注意身体，儿子不孝”；“很爱很爱你”；“兄弟们保重”！
- 做自己以前想做而没有做过的事。
- 因为不能忍受孤单一个人，所以要和大家在一起笑到最后。
- 愿把这一天的时间留给我爸妈。
- 如果把每一天都当自己生命的最后一天，那生活一定很精彩！
- 看过一篇《如果把我们的每一天都当成是生命的最后一天来度过》。其实我们的每一天都可以过得很精彩，只是有时候却不在意！好好生活！
- 是啊，这些事情看起来都很感人。其实大家每天都可以做到的这些事，是否都要等到最后一天才来做呢！

引导思考：

1. 请思考你平时的哪些活动是为达成这三件事而进行的？
2. 请列举为达成这三件事需要做的准备，并估算所需要的时间。





## 理论拓展

### 1. 时间管理概述

#### 1) 时间管理的概念。

在时间管理工程学中,时间管理的定义是:时间管理是指同样的时间消耗情况下,为提高时间的利用率和有效性而进行的一系列的控制工作。这是由于每个人在社会生产中所处的地位不同而赋予自己的一种内向管理素质。并应用现代科学技术的管理方法对时间的耗费进行预测、预控、计划、实施、检验、总结、评价及反馈等程序,以克服时间浪费,达到既有效率又有效果、既合理又经济地完成预期目标。

#### 2) 时间管理的误区。

误区一:“我的习惯就这样,不好改”。

如果习惯先迈左脚,再迈右脚,那么“要求”自己先迈右脚,再迈左脚时,每个人起初都会不习惯,只要有意识地加以调整,改变习惯也是轻松的事。行为心理学研究表明:21天以上的重复会形成习惯;90天的重复会形成稳定的习惯,即同一个动作,重复21天就会变成习惯性的动作;同样道理,任何一个想法,重复21天,或者重复验证21次,就会变成习惯性想法。没有任何一个习惯是不能改变的。运用时间管理的理念优化自己的生活,一旦开始运用并坚持下来,就会慢慢为自己创造效益、提高生活品质、增加自信,如此良性循环,必定会养成合理健康的生活习惯。

误区二:“时间管理有什么用,计划赶不上变化”。

21世纪唯一不变的就是变化,人生不可避免的也是变化。生活的巨变会产生破坏性的压力,如遭遇天灾人祸幸存下来的人因为不能接受亲人离去而在半年内自杀的概率非常高,即使是“五子登科”这样的喜事也会给人带来压力。面对生活中的变化,人们需要给自己留出一些时间来接受改变、适应压力、调整心态。做计划并非死搬硬套、限制自由,而是通过灵活机动的规划,使人们在短时间内有效完成重要任务,从而省出更多的时间适应生活中的变化。事实上,时间管理是为了让变化更具有计划性,将变化作为人们生活的一部分,这样才可以最大程度地减少压力、享受生活。

误区三:“时间掌握在别人手中”。

假设一个中职生一年的费用是1万元,那么除以365天,折合为每天27.39元,那么每个学生每天都在自由地使用27.39元。如果他用来聊天、游戏、看韩剧,那么花费不止是27.39元;如果他用来学习和实践,那么27.39元便是对未来的投资,为个人发展储备知识和能量。无论在学校还是职场,心态决定效率,看似为别人工作,实际上可以达到双赢的局面。从这样的视角来看,时间当然掌握在自己的手中,没有人可以操纵属于别人的时间,除非是自己心甘情愿地浪费。

误区四:“时间管理太费时”。

掌握任何一门知识和技术都需要时间的投入,从经济学的观点来看,将时间投入在对自己未来发展有帮助的知识或技术上,可以收获更可观的报酬。掌握时间管理的理念和技巧,会帮助那些梦想成功者科学地规划生活和学习、提升自我价值,为达到目标做有效的

准备。如果以前没有时间管理的概念，那么需要时间思考和分析自己的时间管理状况，一旦将时间管理的理念和原则与自己的生活融会贯通，那么每天只有 10 分钟，便能轻松节省至少 1 个小时的个人时间，与其在催促和焦虑中生活，不如按部就班地完成每项计划。

### 3) 做好时间管理的前提。

#### (1) 什么样的人能做好时间管理。

- 愿意思考原则的人
- 可以分清轻重缓急的人
- 有行动力的人
- 专心的人
- 不怕独立完成一件事的人
- 希望过充实人生的人

#### (2) 浪费时间的几大典型做法。

电话干扰：一般人在接电话后习惯聊天一阵子，这样很浪费时间。

不速之客：临时有人拜访，闲聊就花掉 10 分钟。

拖延的习惯：漠视自己的行动计划，变得越拖越长。

缺乏目标计划与优先等级，不知道自己接下来要做什么。

由于记忆欠佳，经常需要重新阅读同一材料。

对每天规定的目标只能完成不到一半，却不知原因。

每天的大量时间用于对小事杂事大惊小怪。

需要时无法找到重要的材料；由于随手乱放，不得不耗费时间四处寻找。

做了不少根本不需要做的事。

做了能够由别人，并且应该由别人做的事。

做了不少耗时过长的事，比如上网、玩游戏、看小说。

生活作息没有规律。

学习时，难以抗拒别人的盛情邀请。

绝大多数人都避免不了其中几条浪费时间的情况，但是如果所有的情况都符合自己生活状态，这是非常危险的，因为每天在毫无意义的小事上虚度光阴会让自己习惯性地继续虚度后半生。如果是这样的话，改变必须从现在开始。

## 2. 时间管理所运用的经典法则

### 1) 细微边界法则。

细微边界法则是指时间上的细微差别可能导致最终结果的巨大差异，即所谓“失之毫厘，谬以千里”。先行一步天地宽，抢先一步，就会领略到别样的风景，就会占尽先机，而办事拖拉、没有时间观念，就可能因一步赶不上，而步步赶不上。为此人们必须增强时间观念，无论做什么事情，都要有时不我待的紧迫感，早谋划、早准备、早着手，这样才会在工作生活中争取主动；凡事都要打好时间提前量，这样才会避免因一步之差而与成功失之交臂的遗憾。

世界上不乏精明的人，他们自以为很精确，但常陷于人算不如天算的窘境。算好时间

却错过火车的情况时常发生；设定闹钟时给自己留出多余的 10 分钟可能会避免迟到的尴尬，过度精确不如稍微提早。

## 2) 帕累托法则。

帕累托法则又称 80/20 法则，是由英国经济学家和社会学家帕累托发现的，最初只限于经济学领域，后来这一法则也被推广到社会生活的各个领域，且深为人们所认同。帕累托法则是指在大系统中，约 80% 的利润来自于 20% 的项目或重要客户；经济学家认为，20% 的人掌握 80% 的财富；心理学家认为，20% 的人身上集中了 80% 的智慧等。具体到时间管理领域，是指大约 20% 的重要项目能带来整个工作成果的 80%。并且在很多情况下，工作的第一个 20% 时间会带来所有效益的 80%。下面这个例子能更好地说明这一法则。

穆尔于 1939 年中职毕业，在哥利登油漆公司找到业务员的工作。当时的月薪是 160 美元，但雄心壮志的他仍拟定一个月薪 1000 美元的目标。当穆尔逐渐对工作得心应手后，立即拿出客户资料及销售图表，及确认客户的购买量大小，他花在每个客户身上的时间都是一样的。于是穆尔的下一步就是将其中购买的量最小的 36 个客户退回公司，然后全力服务其余 20% 的客户。结果，第一年，他就实现了月薪 1000 美元的目标，第二年便轻易地超越这个目标，而成为美国西海岸数一数二的油漆制造商。最后还当了凯利穆尔油漆公司的董事长。

穆尔利用了 80/20 法则获得了成功，这给我们的启示是：大智慧有所不虑，大巧有所不为。工作和学习中应避免将时间花在琐碎的多数问题上，因为就算花了 80% 的时间，也只能取得 20% 的成效，完成无关紧要的工作是最浪费时间的。一天 10 小时的持续学习也许只有 2 个小时的有效学习时间，大部分的时间都是在疲劳和焦虑中。长时间的学习换来低效的结果，浪费时间同时又打击了学习者的自信心。运用 80/20 法则，有效地分配学习任务，将重点集中克服，并注意劳逸结合，科学的方法才能取得最大的收益。

## 3) 黄金三小时法则。

黄金三小时法则认为，通常早晨 5 点~8 点是人一天中效率最高的三小时。一天之计在于晨，早晨头脑最清醒、精力最充沛、思维最活跃、环境最安定、注意力最集中、心情最愉悦，而且由于刚刚醒来，收集睡眠中的潜意识也最全，在这一时段工作一小时相当于其他时段工作三小时。但是每个人都有不同的人身作息习惯，当不知道自己一天中哪个时段精力和体力最好时，不妨做些尝试。如果自己是夜猫子，深夜时的工作效率最高；如果习惯早起，那就趁着别人都还在熟睡时，起床开始工作。一旦了解自己一天中的体力和精神状态后，试着调整时间表来配合身心状态。当可以在精力最充沛时处理那些须花脑力的工作时，就能在较少的时间内做完更多的事。依据自己的心情和体力状况调整时间表，就会发现这样做不但能节省时间，还能让工作更有效率。

黄金三小时法则还可以进一步扩展，可以把每个星期的第一天作为黄金时段，处理完一个星期最重要的工作，把每个月的每一个星期作为黄金时段，处理完一个月的重要工作。如果做到了这一点，就抢占了时间争夺战中的每一个制高点，并获得了一支强大的时间预备队，无论将其使用到哪一个方向，都会在那里取得压倒性的优势。

## 4) 帕金森法则。

帕金森法则认为，工作在最终期限到来前是不可能被完成的。这一法则实际上是依据

人与生俱来的惰性和对最后期限的潜意识发挥作用。人们会下意识地根据完成时限的远近把工作分成三六九等，完成时限越近，人们对某项工作的关注度越高、投入的精力越大。迫近最后期限的工作，会促进人们挖掘自身的潜能，调动一切资源保证任务按期完成；而那些完成时限较远或可以被无限期推迟的工作往往被束之高阁。

帕金森法则的启示是，为避免拖拉，克服惰性，应该为工作设置尽可能短的完成时限，通过时间的压力来保持工作的动力，使每一项工作都能在第一时间完成，争取主动；对于那些对未来起重要作用的长远目标和长远规划，则应该进行合理分解，细化为在每一阶段可完成的小目标，并设定严格的时限，避免这些重要而不紧要的任务在日常工作中被忽视，出现平时不烧香、临时抱佛脚的被动局面。

#### 5) 学习曲线法则。

学习曲线法则是指在一个合理的时间段内，连续进行有固定模式的重复工作，工作效率会按照一定的比率递增，从而使单位任务量耗时呈现一条向下的曲线。学习曲线效应是在以下两种因素的共同作用下产生的：一是熟能生巧，连续进行有固定套路的工作，操作会越来越熟练，完成单位任务量的工作时间会越来越短；二是规模效应，生产 10 件产品与 100 件产品所需要生产准备时间、各生产环节间的转换时间是一样的，因此一次生产的产品越多，分摊到每件产品成本上的准备时间和转换时间越少，单位生产效率越高。

学习曲线法则告诉我们，应尽量集中处理性质相同的事务性工作，如一次处理具有相同性质的所有文件，一次性打完所有的沟通电话，一次购齐所需的生活用品，一次做完所有家务等。这样既有利于提高工作的熟练程度，又能通过批量作业减少准备工作和中间环节占用的时间，从而达到节约时间、提高效率的目的。

#### 6) 报酬递减法则。

报酬递减法则与学习曲线法则相反，是指从事某项创新型的工作超过一定期限后，单位时间内取得的工作成果会逐渐降低。造成时间报酬递减的原因是多方面的：由于长时间从事单调的工作，人的兴趣会降低，创造力逐渐减退；运用大脑的特定区域的时间过长会导致神经紧张、用脑过度，容易使人疲劳；长时间的脑力劳动，会导致供血不足和大脑缺氧，思维因此而变得迟钝，工作效率快速降低。

报酬递减法则告诉我们，要提高创新型工作的效率，应注意时间的“套种”和工作任务的合理搭配。从事某项工作一段时间，感觉工作效率开始降低时，就应该及时切换到另一项工作，从而使大脑的不同区域被轮流使用。这样既可以保持对工作的兴趣，又能使工作始终保持在时间报酬内递增的区间内，从而提高工作效率。另外，每工作一小时就应该放下手中的工作，起来活动 10 分钟，通过运动促进脑部血液供应，保持精力充沛。

报酬递减法则还可用于对工作设计的指导。考虑到长期从事单调的工作会导致员工绩效不断降低，应设计具有丰富性的工作或通过工作人员的定期交流、轮岗，以保持员工的工作热情，提高员工的工作效率。

#### 7) 反效法则。

反效法则是报酬递减法则的进一步发展和极端化，是指当超负荷工作过长的时间后，由于注意力不集中、头脑不清醒导致失误发生，造成难以弥补的损失或工作的延误，出现得不偿失的结果。反效法则最典型的例子是疲劳驾驶导致车祸的发生，最普遍的例子是在



电脑前工作时间过长后发生的误操作，导致重要文件被删除或重要数据丢失。

反效法则告诫我们，必须掌控好工作与生活的节奏，做到有张有弛，高负荷工作一段时间后，必须强迫自己休息一段时间。为避免反效法则的发生，应该养成一些良好的工作习惯，如及时备份电脑中重要的数据与文件，设置应急处理系统等，但避免反效法则发生的最好办法还是做好时间计划，对于有时间压力的任务、重要的任务，要未雨绸缪，早做打算。提前入手，争取主动，这样才会避免因赶工造成长时间、超负荷工作的情况发生，从而避免负面效应的出现。

#### 8) 自控法则。

自控法则其实包含三层含义：一是对于能自我掌控的事物，不用再花过多的时间和精力去掌控，它会自行朝着既定的目标前进；二是对于无法掌控的事务，不必为其多费心思，时间会给出一切问题的答案；三是对于能够而且应该掌控的事务，用心去掌控。

自控法则告诉我们，可以通过事物的自我控制时间预定的目的，从而腾出时间和精力去做更重要的工作，如可以在年轻时定期存入一笔存款，让其在银行里自行增值，到退休时就会得到一笔丰富的财富；管理者可在严格选拔、认真培训的基础上授权下属处理日常事务，从而使自己能集中时间和精力思考对组织发展更为重要的问题等。自控法则还告诉我们，应该承认并接受无法掌控的领域，关注可以掌控的领域，并且采取行动。整天为无法实现的目标而苦恼时，试着把它忘掉，追求通过努力能够实现的目标，说不定会达到“无心插柳柳成荫”的效果；当对一个问题百思不得其解时，试着把它放一放，让时间和潜意识去解决，说不定会达到“众里寻他千百度，蓦然回首，那人却在灯火阑珊处”的效果。

#### 9) 聚光法则。

只有把阳光聚焦到一点，才能产生足够的热量把火炬点燃。同样，聚光法则认为，只有把有限的时间聚焦到重要的目标上，才能保证事业上的成功。目标过于分散等于没有目标，把有限的时间分散到众多的目标上，就像将有限的资金用在众多的项目上撒胡椒粉，最终只能导致每一个项目都虎头蛇尾、半途而废。如果把宝贵的时间投资都用来建设烂尾楼和半截子工程，最终将使自己的时间账户彻底破产，导致一事无成。

聚光法则启示是：专注与执著是成果的关键。我们在工作中应该养成聚精会神的习惯，避免过多目标的诱惑，一次应只瞄准一个目标。一旦开始某项工作，就应该坚持不懈地做下去，直到获得令人满意的结果，不干则已，干则一次把事情做到最好，否则返工将会使自己所花费的时间成倍增长。能否完成最后 10% 的工作，是决定一件事情最终成功还是失败的关键。许多人之所以没有成功，就是因为在完成 90% 的工作后以为大功告成而转移了视线，最终导致工作的半途而废，也使宝贵的时间被白白浪费。

#### 10) 时间-资源互补法则。

时间-资源互补法则来源于项目管理领域，是指时间与用于项目实施的其他资源之间存在互为补充、互相替代的关系。在项目实施过程中，当某一任务完成时限紧迫时，可通过调剂其他资源，增加人力、资金、物资、设备等投入的方式来加快任务的进程；当某一任务完成时限较为宽松时，可调剂部分人、财、物用于完成时间更为紧迫的其他任务，从而实现项目资源最优利用。

时间-资源互补法则告诉我们，应该站在更加宏观的角度看待时间与其他资源的利用

问题,根据实际需要对时间和其他资源进行灵活分配、合理利用。只要感到完成某项任务时间紧迫、力不从心时,都应该首先想到是否还能找到其他资源以加快完成的进度。在寻找资源时,想象力越丰富越好,比如寻求专业人士的指导,查找网络资料,购买专业书籍,或者直接向上级、同事或家人、朋友求援等,一切可能获得又有利于缩短工作进程的资源都是可选之项。目前经济领域最流行的外包业务其实就是时间-资源法则的扩展应用。世界上许多知名企业把生产、服务甚至研发等业务外包给在某一领域具有较大优势的其他企业,从而大大缩短了产品投放市场的进程。

### 3. 时间管理的原则

#### 1) ABC 时间管理分类原则。

ABC 时间管理分类又称重点管理法,是以帕累托法则为原则,运用“关键事情占少数,次要事情占多数”是一个普遍现象这一规律,根据其价值不同而付出不同的努力来管理自己的时间,其目的是用一分的努力达到八分的效果。根据工作的轻重缓急、贡献大小分为 ABC 三类,A 为最重要的、能为个人发展创造实际效益的事情,如及时完成工作、进行业余学习充电等;B 为次要的事情,可以拖延或者不必花精力做的事情,如期限宽松的工作任务、人际交往、接打电话、做家务等;C 为一般无意义的小事,可以忽略不计的事情,如玩游戏、找东西漫无目的地走神、点击链接等。根据重要程度不同排定优先次序,抓住影响全局并对整个发展有举足轻重作用的工作,重点突破。这也是“集中力量打歼灭战”的思想在时间管理上的应用。国外广泛流传的施瓦布实行“拟办事项表”的故事就是一例。

钢铁公司总裁查尔斯·施瓦布找来顾问艾维·李说:“告诉我,怎样在有限的时间内办更多的事情?我会酌情付给你报酬的。”李回答说:“好”。于是艾维·李递给了施瓦布一张白纸,并说:“写下你必须在明天办的大事,再按重要程度编上序号。写完放进衣袋里,明天早晨掏出来看看第一项是什么,然后接着去干。完成第一项再办第二项,以此类推。每件事该用多长时间就用多长时间,不必顾虑这一天只能完成一两项。傍晚再列第二天的六件大事,照此办理。”最后,艾维·李说:“切记每天先干最重要的事,你验证之后,再推广到全公司,愿试多久,就试多久。最后掂量它值多少钱就给我多少。”几个星期之后,施瓦布给艾维·李寄去了一张两万五千美元的支票,并注明了这是他得到的最为有益的忠告。施瓦布由此项建议赚了一亿美元,同时该公司也跨入了世界最大的独立钢铁企业的行列。

通过表 5-2 可以清晰直观地了解如何安排自己的时间与任务。

表 5-2 ABC 时间管理分类法的特点

分类	比 例	特 征	管理要点	时间分配
A 类	占总工作数量的 20%~30% 每天 1~3 件	(1) 最重要:具有本质上的重要性 (2) 最迫切:具有时间上的迫切性 (3) 有后果	(1) 必须做好 (2) 现在必须做好 (3) 亲自去做好	总工作时间的 60%~80%
B 类	占总工作量的 30%~40% 每 天工作 5 件以上	(1) 重要 (2) 一般迫切 (3) 无大的后果	一般管理 最好自己做,一般授 权别人办理	20%~40%
C 类	占总工作量的 40%~50%	(1) 无关紧要 (2) 不迫切 (3) 影响小或无后果	不管理,可以忘掉	0



2) 原则。

第一类工作的紧急程度是不同的。对于紧急的工作要先做，对于不太紧急的工作后做。第二类是工作按照重要程度来划分，对于重要的工作要花费较多的时间和精力去做，对于不太重要或不重要的工作不必去做或只花费很少时间去做。轻重缓急分类见表 5-3。

表 5-3 轻重缓急分类表

	重 要	不 重 要
紧 急	准备考试 到医院看病 上级下发的任务安排	一些紧急电话 会议 紧急事件 凑热闹的活动
不 紧 急	日积月累的学习 对未来工作的准备 建立人际关系 个人卫生的清理	游戏 闲聊 漫无目的地打电话 看电视剧

好的时间管理者会将日常的工作细致地划分优先等级，按照重要程度和紧急程度分配时间，首先做最重要最紧急的事情，对于重要而紧急的事情要马上去做、认真去做；对于重要而不紧急的事情，需要日积月累、坚持不懈，如果荒废则增加更多重要而紧急的事情，不但不易于任务的完成，还可能让自己变得焦头烂额；分清什么事情是紧急但不重要的，虽然这些事情需要马上去做，但并不重要；不重要而不紧急的事情是最浪费时间、虚度光阴的事情，适当的娱乐可以舒缓身心，但是过度地沉迷只会让身心疲惫。

正确地划分日常需处理的所有事件，有利于建立科学合理的时间管理体系，有条不紊地处理突发事件，提高生活品质。



1. 时间管理的技巧与实践

凡事预则立，不预则废。未雨绸缪就容易取得理想的结果；反之则不然。根据时间管理的法则与原则，反思自己日常的作息习惯，通过罗列自己一天之内的时间运用状况，学会科学合理地安排时间，养成习惯并持之以恒。在进行计划之前需要做四步工作：

1) 优先等级。

将重要工作与不重要工作填写在表 5-4 中，然后对重要的事情和紧急的事情进行重组，填写在表 5-5 中。

表 5-4 分类表 1

重 要 工 作	不 重 要 工 作
紧 急	不 紧 急

表 5-5 分类表 2

	重 要	不 重 要
紧急		
不紧急		

2) 六件事。

将自己重要的事情和紧急的事情进行排序，把最重要的 6 件事誊写在下面，用数字表明每件事的重要性次序，在自己的黄金时间做第一项，直至完成或达到要求，然后再开始完成第二项、第三项……每天都要这样做，养成习惯。

◆ \_\_\_\_\_

◆ \_\_\_\_\_

◆ \_\_\_\_\_

◆ \_\_\_\_\_

◆ \_\_\_\_\_

◆ \_\_\_\_\_

3) 精力表。

通过时间精力表 5-6 直观地统计自己一天的精力和体力的起伏状态。根据自己的经验在不同时间段所对应的状态下打勾。确定了自己的高效时间段，那么就开始着手去做。

表 5-6 时间精力表

时间段	精力充沛	精力一般	精力下降	很想睡觉
6:00~8:00				
8:00~10:00				
10:00~12:00				
12:00~13:00				
13:00~14:00				
14:00~16:00				
16:00~18:00				
18:00~20:00				
20:00~22:00				
22:00~24:00				

#### 4) 计划。

通过以上的分析，对时间的安排自己应该已经了然于胸了，那么开始进行计划明天、一周内或一个月的时间管理，完成后与昨天的时间安排进行比较并填写在表 5-7 中，从中找出差异，增加自信。

表 5-7 时间管理表

活动	起止时间	使用时间	计划/中途插进	重要及紧急性	评语

## 2. 时间管理的误区与忌讳

### 1) “学习时间越长证明越努力”。

经常见到非常用功的中职生早出晚归，拿着英语课本跑到自习室的某个角落，啃一天的课本，学习效果往往事倍功半。这样的同学表现出来的意志力非常值得敬佩，但是学习时间越长就证明越努力吗？有的同学对一个问题百思不得其解，于是抓耳挠腮，一做就是一上午，根据 80/20 法则，一天学习手忙脚乱，80%的时间可能仅创造了 20%成果，这样长时间的学习，不但不代表他很努力，还可能意味着他很没有效率。对一天的时间进行科学的安排不仅可以缩短学习时间、提高效率，还会提高自信、超越自我。

在学习上有些小技巧可以灵活地运用时间管理，即把大块的时间用在克服有难度的课业或急需的任务上；每过一个小时休息 5~10 分钟；适当转换学习内容……这些都有利于提高学习效率。比如需要长时间持之以恒的科目——英语，可以充分利用零碎的小时间，化零为整。在课间或等待时间时背诵准备好的英语卡片，即使每天只记住十个单词，一个月也能记住 300 个单词，一年就累积到 3650 个单词，这是相当可观的记忆量。下载不同的英文录音到 MP3 里，利用走路的时间、坐车的时间听，用不了多久，英语听力就会突飞猛进。

配合自己的黄金三小时，将大部分时间用于最重要的 20%的学习内容，创造出 80%的学习效果，这就是出色的时间管理！

### 2) “‘利他主义’——什么都答应”。

要记住，“你的时间只属于你自己”，在使用时间方面，不得不“自私”。有部分热心的同学，对于他人请求从来都是义不容辞的，在自己有限的时间内，不仅要学习工作，还要兼顾对他人的承诺，一天内要不停地从一个场合跑到另一个场合，如给某位校园歌星呐

喊助威、帮忙送文件、参与繁冗而毫无意义的会议……重要的事情没有完成，还要兼顾他人的请求，这会让自己陷入进退两难的境地，到头来不仅不能完成重要任务，还会失信于人。重视承诺的人，可不能什么都承诺，在自己时间允许的情况下，轻易承诺会让自己变得不可信。

### 3) “学习，需要找个人陪”。

独立，是一个人成功的基本要素。世界上几乎所有的成功者都是“孤独”的，他们在工作中从不依赖他人。独立，可以让人保持精神集中、精力充沛，高效率地完成学习任务。如果在学习中有熟悉的人在身边，不免要闲聊调侃几句，这样的学习相当于浪费时间。一天的学习没有效率和充实感，也会对自己的学习能力产生怀疑，打击自信心，不利于建立良好的学习习惯。

### 4) “被时间牵着鼻子走”。

时间不会为你停留，你只能配合它的节奏。不会控制时间节奏是中职生最大的问题。曾经引起微软和 Google 两大公司争夺的华裔人才李开复博士，在他的励志书《做到最好自己》里头，曾写到一则让他很羞愧的往事。

他念中职时，该中职学院院长希望他为成绩查询系统设计一套新软件，并与旧系统接轨。本来委托外校的软件设计公司执行即可，但听说李开复是个程序设计高手，就聘请他当工读生，付他相当高的暑假工读费。李开复很开心，他认为这样简单的要求，根本难不倒他，满口答应：“我八月初九可以大致弄好，开始运行，到九月开学时，一定可以正式运作。”由于他认为此事难不倒他，并没有马上开始设计，一放假先昏天暗地地和同学打了三个礼拜的桥牌，开始工作才发现，事情没有他想的那么简单，有许多繁琐的东西要处理。院长问他做到哪里了，他改口说：八月底大致弄好，应该不妨碍开学后系统的运作。院长发现他前期进度很缓慢，大为恼火，说自己根本不该把这么重要的事交给一个学生，马上叫他不要做了，请校外公司接手。

这件事情对李开复来说，应该是人生中的一大挫折，也正因为得到了教训，所以才能够成为一个踏实又敬业的成功者。

拖延那些令人讨厌、一成不变或较困难的麻烦工作，可以说是人之常情。不过，对于相当重要的任务，拖延是非常不明智的决定；同时，对于那些锻炼自己意志力的人来说，可以从克服拖延中获得自信，也能更充分利用自己的时间。

观察家克劳德说：“简单的事情拖延不做，就变成难做的事。难做的事拖延不做，就成了不可能的任务。”

掌握时间的节奏、克服拖延的习惯非常重要，要懂得把巨大的学习任务分割开。考试前临时抱佛脚虽然不耽误考试结果，但是对中职生知识的掌握和能力的提高没有帮助。提早开始学习计划，合理地把学习任务科学分隔开，配合学习的节奏按部就班地进行学习，并慢慢地吸收和消化学到的知识，这样才是对个人成长最有利的办法。

### 5) “玩时想着学，学时想着玩”。

玩时想着学，学时想着玩，这是大部分学生常常苦恼的问题。有个禅宗的小故事是这样的。弟子问慧海师傅：“什么是修行？”慧海说：“饥餐困眠。”（意思就是：想吃饭时吃饭，想睡觉时睡觉。）弟子不懂，说：“我也是饿了就吃，困了就睡，为什么我不觉得自己

在修行？”慧海说：“世人在吃饭的时候，通常都不会好好吃饭，总是想这个那个，千般计较；睡觉时也不肯睡觉，梦里想东想西，百般思索，所以吃饭时没有好好吃饭，睡觉时没有好好睡觉，这都不是修行。”

这个小故事虽然简单，却正好道出了我们的烦恼。专心是时间管理最高的技巧。与其一边玩一边担心学习任务没有完成，不如按照时间计划一步一步完成所有的任务，学习的时候专心致志地学，一旦完成计划，就放松心情地玩。

#### 6) “优柔寡断，浪费时间”。

如果一个社团经常开会，大事小事都搬上会议日程，对组织者的印象是怎样？一个优柔寡断没有主见的领导者是杀死别人时间的刽子手。在学习和工作中，如果自有一套原则和分析利弊得失的逻辑推理，就不会寻寻觅觅中茫茫然浪费时间。

中职生经历了大大小小无数的考试都可以全身而退，收获到胜利的果实，难道每次考试的题目都会答吗？当然不是。在遇到模棱两可的题目时，必须经过分析推断，猜测一个最有可能正确的答案，在这样的问题上，犹豫不决和优柔寡断都是浪费时间的头号“重罪犯”。当自己在某个问题上陷入两难无法选择时，给自己 60 秒的时间考虑，然后马上去做一个选择，并付诸行动，无论选择是否是最明智的，生活都会给出答案，自己也将会在生活中获得宝贵的经验。

## 第二节 职业生涯的调整

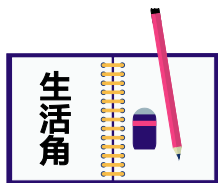
### 单元导语

人生伟业的建立，不在能知，乃在能行。人生规划不在乎你规划得是否周到、完善，只在乎你是否实践到最后，让它变成一个现实。

在人生的道路上，成功的秘诀在于持之以恒、锲而不舍。一次、两次不成，就多试几次。能不能成功，全看你是否能坚持。多数人没有达到目标，原因就是不能坚持。当然，有时候我们需要调整，需要重新审视，但决不能选择放弃。百折不挠的毅力，乃是成功的必备条件。

再长的路，一步步也能走完；再短的路，不迈开双脚就无法到达。





### 案例1 “打工女皇”吴士宏的职业生涯

1985年，年轻的吴士宏从一名医护人员做起，经自学通过高等教育英语考试，拿到了英文专业的大专文凭，随后于1985年7月进入IBM公司。从蓝领勤务做起，并通过IBM公司严格的考试转入专业队伍，获得了第一份在外国公司的工作。在IBM公司一开始她做的是行政专员，几乎与打杂无异，什么都干。这段生活对吴士宏的影响也非常大，倒并非是打杂之类的工作对她有什么屈辱，而是身处一群无比优越的真正白领阶层中，吴士宏感到了巨大的压力；常常觉得自己真的没有能力，没有价值。一种强烈的自卑情绪伴随吴士宏相当长的一段时间。1992年底到1993年初，吴士宏经历了她职业生涯中的又一个转折。当时IBM公司在中国成立了独立分公司，相应的中国员工也就从外企雇员变成了外资独资企业的直接雇员，原先个人升迁方面的一些障碍也开始消解。在此之前，应聘外企的本地雇员是不可能成为经理的，现在突然开启了一线机会的天窗，吴士宏突然意识到，原来在本地雇员的这一群人中间，她已经走得稍稍靠前了一些。1997年，吴士宏在广州IBM公司华南区任总经理，管理一个拥有200多人的公司，需要关心的不只是这个行业的销售业绩，而是从人事到财务等所有的事务，而且必须能洞察市场的机会和发展趋势。而要把这类问题中，她当时也感到吃力，就开始非常认真地去读一些市场分析方面的著述。就这样，在IBM中国公司工作的13年里，吴士宏从一个前台的接待员做起，历任销售代表、销售经理、华南区总经理、网络计算战略研究员，一直做到IBM公司中国区经销渠道的总经理。

1998年2月，吴士宏离开她工作了13年的IBM公司，受聘于微软中国公司总经理，登上了职业经理人的一个高峰。从IBM公司到微软公司，吴士宏也经历了巨大的文化跨越和个人挑战。如果说从一个超级销售人员的身份中超脱出来，要经历一番痛苦的蜕变，甚至是对自己性格的扭转的话，那么到微软之后，作为经理人，吴士宏又经历了第二次痛苦的挣扎和转变，她不得不同时面临着三大挑战：第一当然是履行总经理之责，全面做好业绩；第二是必须尽可能快地了解这家公司，了解它的人和产品；第三是她不清楚这里的人会不会接受她，这家公司能不能接受她。5个月的时间，到1998年7月19日微软召开全公司大会时，气氛热烈，是个胜利的、成功的大会，吴士宏心里有一种由衷的欣慰：看，和平过渡完成了！

进入微软之后，在吴士宏身上发生的另一个有趣变化，就是她所经历的对数字由厌恶到喜爱的这一过程。以前吴士宏很怕数字，而微软的管理风格是凡事用数字去衡量。微软在做年中总结和年底总结时，都是厚厚的几十页的数字表格，吴士宏第一次看时就犯晕，第二次强迫自己看还是看不明白，一遍遍地坚持看到后来，她开始出现生理反应：恶心。原先吴士宏睡觉前唯一属于自己的一点时间是用来看闲书的，那时为了克服这种恶心，她就把熄灯前的这点时间躺在床上对着数字表格，反正也看不进去，她就这样一页一页地翻过来，翻过去，一边劝说自己别恶心、别恶心。一个多月折腾下来，那些数字突然变得鲜



活起来，她终于看懂了！最后可以用这些数字向微软总裁 Steve Ballmer 和微软的十多个高级官员解释中国的市场，解释渠道政策、销售策略、市场战略等。

1999 年 10 月，吴士宏出版了《逆风飞飏》一书，阐述了其职业生涯和在迅速发展的社会生活中个人的成长思路。《逆风飞飏》曾连续 10 个月名列畅销榜。以个人的作用进行评价，吴士宏既是中国 IT 和互联网发展历程中的风云人物，更是投身于这一行业的年轻人竞相学习的榜样，激励了无数人奋发向上。

1999 年 12 月 1 日，吴士宏加入了 TCL 企业家团队。在 TCL 集团，吴士宏显示出中国目前最为渴求的优秀企业家的素质：既能创立长远的战略构架，又能实实在在地以传统企业和企业家团队为基础，脚踏实地地制定实施的策略，将 TCL 集团拓展为中国信息产业的领导者。

2003 年，吴士宏因病离开了 TCL 集团。此后她翻译了几本书，在翻译 2006 年诺贝尔和平奖获得者——孟加拉国尤努斯的自传《穷人的银行家——小额贷款与抗击世界性贫穷之战》的译序中，吴士宏写道：“在商场征战奋斗多年之后，我开始重新思考人生，经过沉重而漫长的思考，我决定后半生将要为他人、为有需要的穷人做事，于是开始公益领域的学习和研究。”

吴士宏原先不过是一个中专毕业的小护士，但是她有很强的事业心，积极进取，善于规划自己的职业道路，一步一步地走向成功。从一个护士，到 IBM 公司的小文秘，再到 IBM 公司的销售总监，到微软公司的中国区总经理，而后毅然跳出微软进入 TCL 集团任副总裁。吴士宏的成功有力地验证了职业生涯规划对事业发展的重要作用。



## 理论拓展

### 1. 执行职业生涯规划的各项措施

当人们的行动有明确的目标，并且把自己的行动与目标不断加以对照，清楚地知道自己的行进速度和目标的距离时，行动的动机就会得到维持和加强，人就会自觉地克服一切困难，努力达到目标。

个人职业生涯规划有了明确的目标，也制定了实现目标的具体措施，最后能否实现规划的目标，关键在于执行职业生涯规划的各项措施。

可以参照现代企业管理的一个重要理念——目标管理，来对职业生涯发展措施进行目标管理。

#### 1) 进行目标管理。

目标管理包括目标制定、目标分解、执行与反馈、效果评估等。在目标管理的过程中要注意几点：

- (1) 目标要有挑战性，很容易实现的目标是不会激起斗志的。
- (2) 清楚实现目标的必要条件，去创造条件，达到目标。
- (3) 对目标进行调整。

#### 2) 执行措施。

进行职业生涯规划，执行职业生涯规划的措施有四个方面的内容：

(1) 考虑各种途径。一个具体的职业生涯目标可以利用多种途径去实现。在决定选择何种途径之前,首先将所有可能实现目标的途径详细地列出。

(2) 选择最合适的途径。依据个人的目标来实际评估这些途径的可行性,选择出最合适的途径。

(3) 计划与措施。实现职业生涯目标的途径确定后,就要制订具体的行动措施。如要提高专业素质方面,你将采取怎样的措施,计划用多长的时间达到目标。措施一般包括工作、训练、教育、轮岗等方面。

(4) 实施执行。在计划与措施制订后,就要依据阶段性的各个次级目标,拟订执行的步骤,安排执行进度表,付诸实施。

### 3) 抓住核心。

目标管理要达到两个核心目的,即控制、激励。要实现这两个目的,必须做到:

(1) 检查目标实施是否与长、短期计划相结合。

(2) 检查是否已建立月计划或周计划任务书制度。

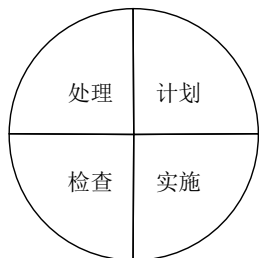
(3) 检查目标实施过程中,各评价主体是否科学、客观、公正地评价、技术、诊断、调节,其结果如何。

(4) 检查是否已建立目标实施的动态管理。

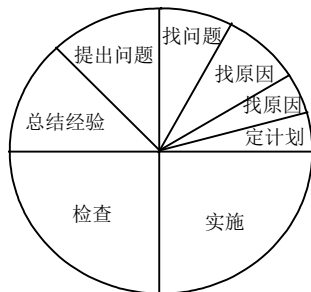
总目标的实现是从每一天、每一件事开始的。一个人的人生目标通过层层分解,最终会落实到每一天、每一件事。一个善于对自己实行目标管理的人,是从来都不会忽视对每一天的工作或每一件事的计划与总结的。一天的工作结束后,利用 10 分钟的时间做一个简单的回顾与总结,找出其中的经验与教训。然后整理思路,对第二天的工作做一个简单的计划,必要时还可以列出一个计划表。第二天按计划安排自己的工作。在做每一件事之前,同样按照自己的思路列计划并做好相应的准备工作,之后再将其付诸实施。养成这样的习惯后,你很快就会发现你的工作效率和工作能力得到了显著提高。

## 2. 检查职业生涯规划的执行实效

运用 PDCA 循环是企业管理中用来提高产品质量的一种方法。PDCA 循环也称戴明环,是由著名质量管理专家戴明(W.W.Deming)提出的。这个循环主要包括四个阶段:计划(Plan)、实施(Do)、检查(Check)和处理(Action)。包含着八个步骤,这八个步骤是四个阶段的具体化。



PDCA 循环的四个阶段



PDCA 循环的八个步骤

### 1) 计划阶段。

检查职业生涯规划的执行实效包括以下四个步骤：

第一步，分析现状，找出职业生涯规划执行过程中存在的问题。

第二步，分析原因和影响因素。针对找出的职业生涯规划执行过程中存在的问题，分析产生问题的原因和影响因素。

第三步，找出主要的影响因素。

第四步，制定改善职业生涯规划执行的措施，提出行动计划，并预计效果。在进行这一步时，要反复考虑并明确回答以下问题：

- (1) Why 为什么要制定这些措施？
- (2) What 制定这些措施要达到什么目的？
- (3) Where 这些措施在何处即哪个环节执行？
- (4) When 什么时候执行？
- (5) Who 由谁负责执行？
- (6) How 用什么方法完成？

以上六个问题归纳起来就是原因、目的、环节、时间、执行人和方法，简称 5W1H 问题。

### 2) 实施阶段。

第五步，执行计划。该阶段只有这一个步骤；按照预告制定的方案去执行。

### 3) 检查阶段。

第六步，检查计划的执行效果。这个阶段也有一个步骤。

通过做好自检、互检、专项检查等具体行动，将执行效果与预定目标对比，认真检查计划的执行结果。

### 4) 处理阶段。

处理阶段包括两个具体步骤。

第七步，总结经验。对检查出来的各种问题进行处理，如果是正确的就加以肯定，形成习惯。

第八步，提出尚未解决的问题。通过检查，对效果仍不显著，或者效果仍不符合要求的一些执行措施，以及没有得到解决的执行问题都不要回避，应本着实事求是的精神，将其列为遗留问题，反映到下一个循环中去。

处理阶段是 PDCA 循环的关键。因为处理阶段就是解决存在问题、总结经验和吸取教训的阶段。该阶段的重点又在于修订计划，包括学习计划和学习习惯。没有学习计划和良好的学习习惯，不可能使 PDCA 循环转动向前。

PDCA 循环就像是爬楼梯一样，一个循环运转结束，执行实效就会提高一步，然后再制定下一个循环，再运转，再提高，不断前进，不断提高。

检查职业生涯规划的执行实效，可以按 PDCA 循环的四个阶段来实施。

## 3. 树立终身发展的理念

实施职业生涯规划，有一个至关重要的理念，就是终身发展。无论是年度规划，或是

3年、5年规划，甚至10年、20年规划，每一个规划的实施都还是职业生涯发展的终结，相反，某一时期职业发展目标的实现应该成为下一个目标的起点。因此，终身发展才是职业生涯发展的应有之义。

要想终身发展，必须终身学习。在科学技术呈加速发展、知识积累呈指数增长的情况下，学校教育给一个专门人才的知识，只占他一生所用知识问题的20%，人的一生只靠在青少年时期的学校教育所获得的科学知识是远远不够的，一般来说，在学校获得需用知识的10%左右，而其余的90%要在工作中不断学习才能取得。因此传统的一次性学校教育已无法适应未来工作的需要，就必须树立终身学习观。

同样，中职生只想凭在中职阶段所学的知识包打天下，注定会失败。联合国教科文组织指出：学习扩展到人的整个一生，唯有全面地终身学习才能培养完善的人。任何人再也不能企图靠在校期间的学习，而一劳永逸地获取知识，除了珍惜学校的学习机会，还要根据生活、工作的需要不断学习，活到老学到老。

教育家康内尔告诫世人：现代社会，非学不可，非善学不可，非终身学习不可。

#### 4. 适时调整职业生涯规划

##### 1) 审时度势调整职业生涯规划。

计划不如变化快。影响你职业生涯规划的因素很多，有的变化因素可以预测，而有的变化因素难以预测，会使我们与原来制订的职业生涯规划目标有所偏差。要使职业生涯规划行之有效，审时度势调整职业生涯规划，不断对职业生涯规划进行评估，修正规划目标、规划策略、规划方案，以适应环境的改变，同时可以作为下轮生涯设计的参考依据。从这个意义上说，反馈调整就是一个再认识、再发现的过程。

职业生涯规划是一个动态变化的过程。当今社会处于激烈的变化过程中，毕业生的就业观念也要相应地改变，打破传统的一业定终生思想。就业、再就业是大趋势，职业生涯规划也随之根据各种变化来调整。所以环境的变化导致自我观念的变化，反映到职业生涯规划上来，就不能一次把终生的职业生涯的每一个细节都确定下来。

职业生涯规划是需要实践检验和不断完善的，因为人的认识是最复杂和多变的，不是一蹴而就的，要经过不断地实践确认，同时通过逐渐地调整，使得职业生涯规划更加清晰、明确。而人的多变性也会导致人的职业生涯规划的目标发生变化。因此整个职业生涯规划要在实施中检验，看效果如何，及时诊断职业生涯规划各个环节出现的问题，找出相应的对策，对规划进行调整与完善。其中，整个规划流程中正确的自我评价是最为基础的环节，这一环节做不好或出现偏差，就会使整个职业生涯规划各个环节出现问题。

在做职业生涯规划的时候，每个人自身和外部环境都不一样，对未来目标的设定也不一样，现实社会中种种不确定因素的存在，使我们不可能对未来的外部情况了如指掌，对自己的一些潜在能力可能了解不够深入，这就需要在实施中不断根据反馈进行规划修正，使之符合客观环境。职业的重新选择、实现目标的时限调整、职业路线的设定以及目标本身的修正，都属于修正范畴。要充分认识了解相关的环境，评估环境因素对自己职业生涯发展的影响，分析环境的特点、发展变化情况，把握环境因素的优势与限制，了解专业、本行业的地位、形势以及发展趋势。

调整职业生涯规划的最佳时机有两个：一是毕业前夕，有了求职实践，在求职过程中根据求职过程、新的就业信息和供需实际，对自身条件进行调整；二是工作 3~5 年时，有了从业的实践，根据从业过程进行调整。两次调整可以是近期目标的调整，也可以是远期目标或职业生涯发展路线的调整。

## 2) 调整职业生涯规划的方法。

在职业生涯发展中，形势会经常变化，影响职业生涯规划的因素很多，对职业生涯设计的评估、修订很有必要。修订的内容包括职业的重新选择、职业生涯规划路线的重新选择、人生目标的重新选择、实施措施与计划的变更等。调整职业生涯规划，实际是职业生涯设计四大步骤的再循环。但再循环不是原有计划的简单重复，而是根据现实的自身条件、外部环境，对原有职业生涯的反思和再创造。

### (1) 自我条件重新分析。

通过“我能干什么，我能干好什么”的自我审视，掌握个人条件的变化以及在职业实践中检验的结果，加对自己的认识，检验自己的职业素质是否符合现在所从事的职业。

调整职业生涯规划时的自我条件分析，不同于第一次进行职业生涯设计时的“分析发展条件的自我分析”，其不同主要表现在两个方面。

① 自我条件重新分析是在经过职业活动实践检验感觉的基础上进行的。在校时的发展条件分析，多半是从理论到理论的分析，对自身条件的分析和外部环境的分析往往带有脱离社会的非理性色彩。毕业以后在求职或从业实践中，已切身感觉到发展目标、发展平台、发展措施脱离实际，有必要对原先的职业生涯作调整。

② 自我条件重新分析是在对原有规划已有调整意向的前提下进行的，即对新目标有了初步想法。这次调整意向，往往是有了新的发展目标，至少是在对第一阶段目标已经有了调整的决心时产生的。

如果说，职业学校在校生进行的职业规划设计是强调先分析发展条件，后确定发展目标，以避免“眼高手低”，那么已有求职实践或从业实践的年轻人进行职业生涯规划的调整，往往是先初定发展目标，再重新评估自我发展条件，以检验初定目标是否符合实际。

富兰克林说：“宝贝放错了地方便是废物。”这句话耐人寻味。通过重新分析自身的发展条件，及时发现自己的长处。经营自己的长处能使人生增值，经营自己的短处会使人生贬值。微软公司总裁比尔·盖茨的最高学历是中学，因为他没有读完哈佛大学就经营电脑公司去了。作为一个及早发现自己的长处并果断去经营自己长处的人，比尔·盖茨最终成了世界首富。我国明代著名医药学家李时珍，早年 3 次科举考试都失败了，后来他领悟到自己的志趣是悬壶济世后，最终写出了流传千古的医药学巨著《本草纲目》；清代才华横溢的蒲松龄，4 次科举考试均落第，待他断然丢弃八股文，立志于文学创作后，才写成了不朽名著《聊斋志异》。这些人早年也是以己之短搏世，但他们一旦领悟，果断地修正人生目标，发挥自己的优势、潜能，终有所成。

### (2) 重新评估职业生涯机会。

通过“外部环境支持我干什么”的自我审视，对求职环境或原来环境再分析，评估自己职业生涯的机遇和阻碍。

调整职业生涯规划时对职业生涯机会评估，虽然也着力于外部环境，即当前经济发展



趋势，但这种外部环境的评估，也像自我条件重新评估一样，是在对原目标不满意、对新目标有想法的前提下进行的。

如果在校期间学生进行职业生涯规划设计时，对外部环境的分析大多依靠间接的资料，那么在调整职业生涯规划时对职业生涯机会的重新评估，除了对规划的发展机会再评估外，更要围绕着新的初选目标实现的可能性进行外部环境的分析。

### （3） 职业生涯目标修正。

通过“我为什么干”的自我审视，在自我条件重新分析和职业生涯机会创造评估的基础上，修正职业生涯规划发展目标或职业生涯阶段目标，即对远期目标、近期目标进行调整。对职业生涯规划目标调整，除了自我和环境再分析的重要依据外，更侧重于目标的价值取向。已有求职实践或从业实践的毕业生，与缺乏求职实践或从业实践的在校生相比，发展目标的价值取向不再是虚拟的、理论的，而是实在的、务实的，这种价值取向，对修正职业生涯发展目标或阶段目标是十分有益的。

选择更适合自己的发展方向，从而为自己的长远发展奠定基础，彻底解决“我为什么干”的问题，是调整职业生涯规划的关键。只有在求职或从业实践中得到感悟，才能使职业生涯规划更加符合自身的实际，做到有的放矢、马到成功。

### （4） 职业生涯规划实施措施的修订。

通过“干得怎么样”“应该怎么干”的自我审视，根据修正后的发展目标和阶段目标制定新的自我提升的措施。

规划的设计、制定很重要，规划措施的贯彻、落实同样也很重要。反省原规划中的发展产生的针对性、实效性，回顾原规划发展措施的落实情况，既有利于新措施的制定，也有利于新的措施的落实。这种反省与回顾，不仅是调整职业生涯规划的需要，而且也是自我管理能力提高的过程。

成功的职业生涯设计需要每隔一段时间审视内外环境的变化，并调整自己的前进步伐。调整不是放弃，而是与时俱进。每个人的职业生涯发展都不可能是一帆风顺的，职业生涯规划的调整不但会有“山重水复疑无路，柳暗花明又一村”之感，而且可以使自身素质得到极大的提高。

## 5. 评价职业生涯发展

### 1) 职业生涯发展的评价要素。

如何评价职业生涯发展的成功？成功需要有标准，每个人都可以，而且也应该对自己的职业生涯的成功下定义。成功意味着什么？成功意味着发生的事和一定要拥有的东西、成功的时间、成功的范围、成功与健康、成功与家庭，被承认的社会、被承认的方式等与自己的目标相符。对自己职业生涯目标实现认可描述，其实反映了人的价值观。

我们知道，职业生涯发展成功与否的评价与个人、家庭、企业、社会评价的标准有一定的差异。而对职业生涯成功标准的不同理解和评价会影响人对职业行为的选择。科学、客观、有效的职业生涯成功标准具有强有力的激励和导向作用，会引导我们树立正确的职业价值观，最大限度地开发潜力，在获得自我实现的同时又能为社会作出贡献。反之，则会使入误入歧途，甚至会对个人和社会造成严重的损害。



通常, 职业生涯规划成功评价体系由评价方式、评价者、评价内容、评价标准组成 (见表 5-8)。

表 5-8 职业生涯规划成功评价体系表

评价方式	评价者	评价内容	评价标准
自我评价	本人	1. 自己的才能是否充分施展 2. 对自己在企业的发展、社会进步上所作的是否满意 3. 对自己的职称、职务、工资待遇等方面是否满意 4. 对处理职业生涯规划发展与其他人生活活动的关系的结果是否满意	根据个人的价值观及个人的知识水平、能力
家庭评价	父母、配偶、子女等家庭成员	1. 是否理解和肯定 2. 是否给予支持和帮助	根据家庭文化
企业评价	上级、平级、下级	1. 是否获得下级、平级同事的赞赏 2. 是否获得上级的肯定和表彰 3. 是否有职务的晋升或相同职务权利范围的扩大 4. 是否有工资待遇的提高	根据企业文化及其总体经营结果
社会评价	社会舆论、社会组织	1. 是否获得社会舆论的支持和好评 2. 是否获得社会组织的承认和奖励	根据社会文明程度、社会历史进程

不难看出, 以上职业生涯规划成功评价标准主要集中在客观标准和主观标准两个方面。

客观标准是指地位和头衔 (等级职位)、物质成功标准使人们对职业生涯规划成功的评价有了可操作的评价依据, 同时也有助于明确职业追求的目标, 它的局限性在于它忽视了职业生涯规划成功因个体、民族、社会、时代的差异性, 其评价标准所具有的多元性和层次性。就个体职业的不同而言, 如企业管理者、工程技术人员、官员、文化教育、艺术工作者等其职业生涯规划成功评价就难以适用统一的客观标准。

主观标准是指自我认同、工作满意和精神满足等评价指标。主观标准弥补了片面的以客观标准衡量职业生涯规划成功的某些不足, 但它也有局限性: 主观上的工作满意和精神满足只是一种个人化的, 职业满意度并不能真正反映主观成功的本质内涵。一个平庸、职业发展失败的人在特定的时空背景下往往也会有较高的职业满意度。

职业生涯规划成功主、客观标准的局限性表现在它们大多注重结果, 忽视了过程, 用片面、静止、孤立的方法去进行评价。未来评价职业生涯规划成功的趋势应该是将静态和动态、结果和过程、主观和客观结合起来, 关注职业生涯规划成功的成长性。在某种意义上说, 一个人在追求职业生涯规划成功过程中所表现出来的可贵品质及其对生命意义的审判体验, 往往比实际的结果更具有社会意义和价值。如新东方科技教育集团的总裁俞敏洪, 其职业发展的成功固然重要, 但其在取得这一成功过程中所经受的艰难困苦和表现出来的永不放弃的精神品质, 对其他人的职业生涯规划开发更具有激励作用。成长性指相对人们自身职业发展的客观条件、机会等背景而言, 在一定的职业发展时限内与自己的职业起点相比较, 个人在何种程度上因能战胜困难、超越自我、创造性地工作取得相关的成果或成就所表现出来的心理素质, 如信念、勇气、坚忍、创造力等。职业生涯规划成功评价标准应包含过程成功、主观成功、客观成功三个方面, 三者是有机整体, 交互促进, 缺一不可。评价一个人的职业是否成功应同时参考这三个方面的标准。

具体地说, 过程成功 (成长性) 评价指标包括职业生涯规划成功的心理品质、职业生涯规划成

功的正当性和人的价值性、对成功难度的跨越、取得职业生涯成功的速度。主观成功评价指标主要是职业满意度；客观成功评价指标包括薪酬、晋升、影响力。

## 2) 职业生涯规划自我评价。

如上所述，成长性是职业生涯成功评价的重要标准。这个标准能引导我们更加注重职业追求的价值性、过程性、意义性和自我挑战性，采用积极正当的手段和方式，培养优秀的心理品质快速赢得职业生涯成功。每个人的职业发展既要追求外在的薪酬、职业或影响力，更要重视内在的心理品格、对生命意义的体验和精神上的满足。

对于在校的中职生来说，职业生涯成功的自我评价主要是培养自己的成功心态，塑造自己成功的心态，为实现自己的职业理想而努力奋斗。

在校中职生的成功心态，主要包括以下方面。

(1) 学习的心态。学习是给自己补充能量，先有输入才能输出。尤其在知识经济时代，知识更新的时期越来越短，过时的知识等于废料，只有不断地学习，才能不断摄取能量，才能适应社会的发展，才能生存下来。要善于思考、善于分析、善于整合，只有这样，才能创新。

(2) 乐观的心态。事物永远是阴阳同存的，积极的心看到的永远是事物好的一面，而消极的心态只看到不好的一面。积极的心态能把坏的事情变好，消极的心态能把好的事情变坏。当今时代是悟性赛跑的时代！积极的心态像太阳，照到哪里哪里亮。除了心态积极，富有幽默感往往是一个成功人士必备的特征，面对失败、挫折、尴尬等能够采用幽默的方式来处理，一方面显示应对者良好的心理素质，另一方面能给他人留下非常深刻的印象。积极和幽默构成一个人乐观的心态。

(3) 合作的心态。合作是一种境界，合力不只是加法之和， $1+1=11$  再加 1 是 111。这就是合力。但第一个 1 倒下了就变成了 -11，中间那个 1 倒下了就变成了 1-1。合作就是把积极的人组织在一起做事情。

(4) 谦虚的心态。去掉缺点，吸取优点。虚心使人进步，骄傲使人落后。谦虚是人类最大的成就，谦虚使你得到尊重。

(5) 支持的心态。90% 以上的人不能成功，为什么？因为 90% 以上的人不能坚持。坚持的心态是在遇到坎坷的时候反映出来的，而不是顺利的时候。遇到瓶颈的时候还要坚持，直到突破瓶颈达到新的高峰。要坚持到底，不能输给自己。

(6) 感恩的心态。感恩周围的一切，包括坎坷、困难和我们的敌人。事物不是孤立存在的，没有周围的一切就没有个人的存在。首先感恩我们的父母，是他们把我们带到了这个世界；其次感恩公司给了我们这么好的平台；还要感恩我们的伙伴，是大家的努力才有我们的成功，要感恩一切。

成功很简单，只是简单的事情重复做，养成习惯，如此而已。以下是成功者 13 个价值连城的习惯，我们称之为百万元的习惯。

习惯一：成功者清楚地了解他做每一件事情的目的。成功者虽重视事情的结果，但更重视事情的目的，而目的清楚则有助于他获得结果并且享受过程。

习惯二：成功者做出决定迅速果断，之后若要改变决定，则深思熟虑。一般人经常在下决定时优柔寡断，决定之后却又轻易更改。成功者之所以能迅速做出决定，是因为他十

分清楚自己的价值层级和信念，了解事情的轻重缓急，因此能系统地处理事情。

习惯三：成功者具有极佳的倾听能力。倾听并非只是去听对方说的话，而是去听对方话中的意思。倾听的技巧包括倾听时不打断对方的谈话，把对方的话听完后一同发问。

习惯四：成功者设定当日计划。成功者在前一天晚上或一早就会把第二天或当天要处理的事情全部列出来，并依照重要性分配时间。他是管理事情而非管理时间。

习惯五：写日记。写日记的法则是保持弹性，重表达思想，而不用太多严格的规则；用来设计你的生命价值和中心思想；记录每件事情的差异化；记录特殊时刻及事件；解决问题，更好地解决问题；在日记上写下自己的宣言；把每天写下的东西在晚上复习，深刻自己的记忆和经验。

习惯六：做喜欢的事。

习惯七：勤于练习基本动作。

习惯八：运用自我暗示的力量。自我暗示就是用强烈的语气把目标念出来，告诉自己，相信它。

习惯九：运用冥想的技巧。当你不断想象自己达到目标时的情景，那么潜意识会引导身体达到那些效果。

习惯十：保持体力或创造更多精力。

习惯十一：成功者人生的目的通常是超越自我，立志为大多数人贡献自己的力量。为使命而非为金钱工作。

习惯十二：成功者有系统。成功者都有一套方法来整理思想、行为，因此能不断实践在自己身上，并且教导别人。

习惯十三：成功者找方法，失败者找理由。成功者愿意做失败者不愿意做的事情。

# 第六章

## 升学与就业



## 第一节 升学规划

### ——提升职业技能

#### 单元导语

随着产业升级步伐的不断加快，社会对技术工人的素质要求越来越高，很多工作岗位都需要高水平的技术技能型人才，而中职生所接受的初级技术技能教育是远远达不到实际工作需求的。另一方面，中职生毕业时年龄普遍较小，很多人心智还不太成熟，而大器晚成者往往是个性特长鲜明的特殊人才，一旦他们进入与智能结构相匹配的学习领域，并伴随着他们心智的不断成熟，他们会如鱼得水般地突飞猛进。因此，中职生毕业后继续接受高等教育成为很多人的诉求。

湖南商务职业学院在 2011 年曾经对 5 所中职学校的 9012 名在校学生做过一项升学意向调查，其中有 68.8% 的学生把升学作为毕业后设想的重要选项，而选择直接就业的仅有 17.8%，还有 10.3% 的学生选择了创业；对于是否有升学必要的问题，被调查的中职生中有 90% 的学生选择了“很有必要”或“有必要”，仅有 2.1% 的人选择了“没必要”；对升学的态度，超过 90% 的学生选择了“非常在乎”或“一般在乎”，选择“不很在乎”或“不在乎”的不到 10%，这说明广大的中职生有着强烈的继续升学的愿望和要求。

但是，另一项调查发现，不少家长对中职学校的毕业去向选择并不了解，大部分家长都认为孩子上完中职后，就要直接走向社会参加工作。因此，很多家长不支持孩子上中职学校，即使孩子成绩再差，也希望他能上个普通高中，参加高考。那么，中职生毕业后究竟能不能参加高考？升入高等学校的机率又有多大呢？下面就伴随着本节的内容，去寻找升学的途径吧。



#### 附：中职生毕业意向调查问卷

1. 你中职毕业后自己的意愿去向是什么？你父母对你的期望是什么？（可多选）
  - A. 升学
  - B. 就业
  - C. 创业
  - D. 不确定
2. 你最初接受中等职业教育的主要原因是什么？（可多选）

- A. 家人安排                      B. 朋友推荐  
C. 个人意愿                      D. 经济原因  
E. 考试失利                      F. 其他
3. 如果你选择升学，原因是什么？（可多选）  
A. 父母要求  
B. 就业紧张门槛高  
C. 提高自己的知识和能力  
D. 获得更高的文凭  
E. 受外在因素影响（包括社会风气、老师、高年级学生）等  
F. 其他
4. 你是否了解政府出台的中高衔接的相关政策？  
A. 非常了解                      B. 比较了解  
C. 有一定的了解                      D. 完全不清楚
5. 你是否了解高职高考的相关情况，如考试时间、科目、方式等？  
A. 非常了解                      B. 比较了解  
C. 有一定的了解                      D. 完全不清楚
6. 如果继续升学，你选择何种方式？  
A. 参加对口高职升学考试  
B. “3+2”模式                      C. 参加成人高考  
D. 参加自学考试                      E. 3+技能证书模式  
F. “技能状元”保送                      G. 其他方式
7. 你从什么途径获取继续升学的信息？  
A. 老师                      B. 询问师兄师姐  
C. 上网查询                      D. 其他
8. 如果读高职你是否会选择与现在相衔接的专业？  
A. 会                      B. 不会  
C. 视情况而定
9. 如果你想继续升学，目前存在的障碍有哪些？（可多选）  
A. 知识基础薄弱                      B. 升学渠道不畅  
C. 家庭条件不支持                      D. 无对口院校或者专业  
E. 信息不流畅                      F. 政策不允许  
G. 父母不愿意                      H. 户籍限制  
I. 其他
10. 如果你想继续升学，目前最需要的帮助是什么？
- 
- 
- 
-



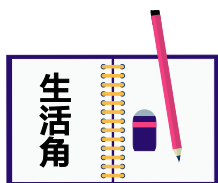
11. 如果想继续升学, 你该从哪些方面努力?

---

---

---

---



### 案例1 小刚的疑问

我是一名中三学生, 现在很多同学都陆续找到实习的单位了, 但是我不想就这样结束我的求学生涯, 我想继续提升自己, 请问中职生就业还是升学? 升学有什么途径?

### 案例2 琳琳的恐惧

琳琳是个做事严谨、仔细、有责任心的女孩, 会计专业, 成绩较好, 但总是找不准努力方向, 学习态度相对消极; 对没有充分把握的事过于谨慎, 易错失机会; 遇到困难、指责、缺乏自信, 容易放弃既定目标, 对于未来的职业、生活状态时常会感到恐惧不安, 不知道该如何提升自信心。

以上这两位同学遇到的问题你是否也有类似的情况? 你身边的同学呢?



### 活动 辩论赛

**活动场地:** 室内。

**人员要求:** 全班同学分为两组, 一组为正方, 论点为毕业后升学好; 一组为反方, 论点为毕业后就业好。

**材料准备:** 纸、笔、录音机。

**活动目标:** 通过对中职毕业后升学还是就业的辩论, 认清自己内心真实的需求, 并通过对家庭情况、社会环境等客观条件的认识和分析, 确定自己未来的去向。

**活动流程：**

- 正反双方分别收集有利于本方论点的资料，可以通过上网查询、实地走访、侧面了解等多种方式来收集资料。
- 将收集到的资料整理成辩论材料。
- 正反双方分别选出 3~4 人作为辩手，进行辩论，每次发言以 3 分钟为限。

**思考讨论：**

- 你选择的是正方论点还是反方论点？为什么？
- 自己一方的论据中有没有你不认可的地方？为什么？
- 对方的论据中有没有你赞同的地方？为什么？
- 如果让你重新选择正方或反方，你会改变自己的立场吗？

**理论拓展****1. 升学规划的概念**

升学规划是指求学者为了提高自己人生职业生涯发展效率，而对与之相关的学业所进行的规划和开发。学生在完成文化启蒙阶段的学习以后，通过对自身特点以及未来社会需要的深入分析、科学规划，确定其人生阶段性职业生涯发展目标，进而确定升学设计路线，然后结合自身的实际情况设计升学发展计划，以确保用最小的升学成本获得阶段性职业生涯目标所必需的素质和能力的过程。

**2. 中职生的升学途径**

近年来，中职生的升学渠道不断拓宽，给毕业后想要继续接受高等教育的学生提供了更多的机会，想要继续深造的中职生主要有以下几种升学途径。

**1) 对口升学招生。**

对口升学招生是指普通高校对口招收中等职业学校和综合高中职高班的应届毕业生，主要考试文化课，语文、数学、英语，专业基础课和专业课。达到一定分数线后，由本省自行选录。招生学校有专科、本科两种选择。对口升学招生考试一般由省教育招生考试院组织，在本省院校中实施招生。

**2) 高职院校单独招生。**

高职单独招生是教育部为进一步建立和完善高等职业教育多样化选拔录取机制，在全国部分省市进行的一项招生考试改革试点。

高等职业教育单独招生，属全日制普通高等教育专科层次，由经批准单独招生院校自主组织命题、考试、阅卷、录取。作为国家授权学校独立组织考试录取的一种方式，在高考前完成录取工作。按国家教育部相关文件规定，经单独招生录取确认后，考生不再参加全国统一的普通高考，未被录取的考生可以继续参加全国普通高等学校招生统一考试。

职业教育师资和特殊教育是高职单独招生的两种特殊形式。高职单独招生一般在本省内实施，2015 年长沙民政职业技术学院、重庆城市管理职业学院、北京社会管理职业学院

继续开展了外省高职单独招生试点工作。

### 3) 五年一贯制大专招生。

五年一贯制大专又称“初中起点大专教育”，招收参加中考的初中毕业生，达到录取成绩后，直接进入高等职业技术学院学习，学业期满颁发国家教育部统一印制的《普通高等学校毕业证书》，此学历为国家承认的全日制大专学历，证书注明五年一贯制专科字样，与三年制专科字样基本无异，颁发就业报到证。大专毕业后还可参加普通专升本考试，继续深造大学本科学历。

### 4) 普通高考、成人高考、套读大专。

中职生也能与普通高中生一样参加普通高考，选择高考的学生要先报名参加普通高中学业水平考试，再参加普通高等学校招生统一考试。其次，中职生可以通过成人高考的方式完成学业提升。此外，也有些学生在校期间套读自考。目前自学考试实行一年四考，每年一、四、七、十月份考试，宽进严出。这些学生多以自学为主，参加统一考试，获得国家承认、全国通用的专科、本科学历。目前，不少中职学校与成人高校、高职院校合作办学，通过课程衔接，使学生从三年级开始套读大专课程，提前获取大专毕业证书。

### 5) 出国留学。

除了在国内升读高职、本科外，中职生还可以选择到国外进行深造。目前一些省份已有中职学校在尝试和国外大学合作办学，培养具有国际化视野的职业技术人才。中职院校与国外大学合办课程从根本上改变了中职生只能升读国内大专的出路，从而给了中职生更多选择。



## 行动建议

### 1. 选择升学还是选择就业

每个人都有自己的客观情况，因此不同的人会有不同的选择。在目前的社会现状中，很多公司招收员工都有较高的文凭要求，而中职生由于学历偏低，即使技能基础不错，也会失去很多职业机会，即使有幸获得了心仪的工作，并且成绩不错，也会因为学历低而降低升职加薪机会，所以，如果有条件的话，最好还是选择继续深造。但是，不是每个人都适合继续升学，比如有的学生家庭困难，难以负担高昂的学费，有的学生学习能力较差，难以在课堂学习中收到理想的效果等。前者可以先选择就业，等有了一定的经济能力再重返校园，也可以边工作边参加函授、电大等业余学校的学习，以提升学历和知识层次；后者则可以通过职业修炼来提升自己的经验和技能。不过，无论是择业还是升学，都需要刻苦努力加上勤奋才行，文凭不能解决一切问题，社会真正需要的是真才实学，而真才实学是要在实际工作中慢慢积累的，所以，中职毕业后是选择就业还是选择升学，应根据自己的实际情况来进行选择。

## 2. 选择升学需要做的准备

从 2017 年开始,参加技能型人才高考的学生无需参加高三的统一高考,而只需向学校提供高中学业水平考试成绩并参加招生学校的专业技能测试即可。改革后的这种考试体制,更加适合这些文化课基础薄弱、有兴趣特长、动手操作能力强的学生考入高等院校,成就他们上大学的梦想。而且通过中职——高职——应用技术本科——专业硕士——专业博士的现代职业教育体系,为中职学生打开了升学通道,考取更高学历层次。也就是说,中职生如果想要参加高考,需要先参加普通高中学业水平考试,并达到院校录取相应的等级。此类考生可凭二代身份证、户口簿、所在学校开具的同意报考证明到市招考办安排的社会报名站报考。鉴于普通高考的考试内容与职中、中专、中技学校所学内容有较大差别,普通高考与高职类高考又是同时进行,因此,建议中职生选报高职类高考。

## 第二节 就业与考证

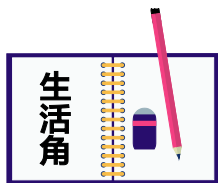
### ——资历证明的准备

#### 单元导语

近几年来,国内的就业形势一直不太好,然而中职生的就业率却遥遥领先,据人民网报道,2016 年全国中等职业学校毕业生人数为 474.71 万,就业人数为 459.15 万,就业率为 96.72%。对口就业率为 75.60%。而从就业质量上来看,在直接就业学生中,签订劳动合同的比例达 88.68%,就业稳定性较高;就业者月均起薪为 2001~3000 元的占 37.70%,3000 元以上的占 15.76%,有社会保险的达到 84.61%,就业满意度整体较高,对就业表示不满意的仅占毕业生总数的 3.38%。由此可见,中职生的就业形势相对来说还是可圈可点的。

那么,中职生毕业后如果想直接就业需要什么条件呢?学生在求职前又该做什么准备呢?本节我们就来探讨这个问题。





### 案例1 年轻靓丽的西点领班

梁晓童，女，3年前毕业于某省会城市中职学校，烹饪专业中西点心方向出身。毕业后，梁晓童就职于某西饼店，工作很辛苦，但她乐在其中，每天不辞辛苦地工作，还总是随身带一个小本子，随时记下师傅说的每一句话。

在这个小本子里，除了记录了师傅的谆谆教诲，还记录了梁晓童自己的心得，因为蛋糕的制作是相当费时而且讲究的，原料配比是否精确、颜色搭配是否美观、味道搭配是否合理、装饰物放置是否赏心悦目……这些都是需要在实际工作中慢慢积累的，所以，想要做一个优秀的西点师，仅靠在学校学的那些皮毛是远远不够的，必须靠平时一点一滴的努力来领悟和提高。

就这样，梁晓童在长年累月的工作中积累了很多实际经验。在一遍遍做西点时，她总有惊喜，“会忽然发现，这个搭配更好。”此外，她还有个习惯，“看别人怎么做。他们做的，也会有启发。”

3年之后，梁晓童升至该西饼店领班。

也许，在外界看来，一个刚出校门的小姑娘，在短短的3年时间即升至领班，十分顺利。但个中滋味只有梁晓童自己知道。这3年里，她哭过，也彷徨过，但无论多辛苦，只要听到客人称赞“好吃”，她就满血复活。“去年，一位外国客人吃了原味芝士蛋糕后说，这是她吃过最好吃的。”她兴奋地回忆。

拥有一家自己的饼店，是梁晓童为自己未来的打算。

### 案例2 小飞的感悟

小飞，男，5年前毕业于西北某石油机械中等专业学校，焊接专业出身。

小飞的个性较为活泼，虽然不喜欢枯燥的文化课学习，却对焊接专业非常热衷，在中职学校里，他每天都可以接触自己感兴趣的电焊，学习自己喜欢的焊接技能，因此一反初中时厌学的状态，变得非常勤奋而且乐在其中。他除了每天提高自己的技能外，还经常参加各类技能比赛，获得了不少荣誉。

毕业后，小飞顺利地被某大型国企西北分公司招聘为焊接技师，开始了自己的焊接生涯，并很快升任焊接小组组长。在工作岗位上，小飞尽心尽力，精益求精，不断总结经验教训，技术水平得到了不断提高。随后，小飞经师傅引荐，在公司总部成功就业，迎来了他焊接事业的顶峰。

然而，这并非是小飞的终极目标，工作4年后，小飞辞掉了大型国企的工作，结束了异乡的漂泊生活，回到家乡开始了自己的创业之路。他用在打工的积蓄和家里的部分资

金支持，开了一个铝合金门窗综合经营部，生意非常红火，收入也很可观。

小飞回忆起自己的经历，总结说：“我觉得自己当时的选择没错，兴趣是最好的老师。不管是上普高还是职校，都要看自己的学习基础和兴趣，适合的才是最好的，我就是一个很好的例子。”

## 活动园

### 活动 模拟应聘

**活动场地：**室内。

**人员要求：**全班同学。

**材料准备：**纸、笔、招聘表格。

**活动目标：**通过模拟应聘活动，让学生体验招聘氛围，提前找到“应聘”的感觉，以便在日后实际应聘场景中能够应对自如，提高求职竞争力。

**活动流程：**

1. 全班同学分为 A、B 两组，每组推选出 3~4 名“面试官”。
2. 各人准备个人简历，填写招聘表格。
3. A 组的“面试官”负责 B 组同学的招聘，B 组的“面试官”负责 A 组同学的招聘。

**项目说明：**在招聘面试过程中要求“面试官”从“应聘者”的语言表达、文化素养、专业技能学习以及仪容仪表方面进行考查。除“应聘者”和“面试官”外，其他旁观的同学均可作为“陪聘团”，观察“面试官”和“应聘者”的语言、行为、举止，记录并提出意见，不断完善活动细节。

**提示：**

1. 应聘准备工作
  - 1) 了解招聘企业的背景、职位及岗位要求。
  - 2) 了解考官经常提问的问题。
2. 考官经常提问的问题
  - 1) 请你自我介绍一下。
  - 2) 谈谈你的家庭情况。
  - 3) 你有什么爱好？
  - 4) 你的座右铭是什么？
  - 5) 谈谈你的优缺点。
  - 6) 你为什么选择我们公司？
  - 7) 如果录用你，你将怎样开展工作？
  - 8) 我们为什么要录用你？
  - 9) 你是应届毕业生，缺乏经验，如何能胜任这项工作？
  - 10) 你想要多少薪酬？



### 3. 个人简历模板

#### 个人简历

姓名:	性别:	籍贯:	出生日期:
学历:	专业:	毕业学校:	
户口所在地:		身份证号:	
通信地址:			邮政编码:
联系电话:		电子邮件:	
英语水平:			
计算机水平:			
其他技能:			
教育背景:			
获奖情况:			
工作经历:			
自我评价:			
其他:			

#### 4. 面试技巧

- 1) 礼貌问好: 进入面试室后, 首先要向面试官面带微笑地问好。
- 2) 友好握手: 与面试官握手时要伸出双手, 轻轻握住对方的手。
- 3) 呈交简历: 呈交简历时要双手呈上, 且方向朝向面试官一方。
- 4) 礼貌就座: 当听到面试官让座时, 要先说谢谢, 然后就座, 上身要挺直, 不要瘫靠在椅背上。
- 5) 推销自己: 不卑不亢, 不夸夸其谈, 要找出典型事例代表自己的性格特征, 语言可风趣幽默, 让人耳目一新。
- 6) 交谈咨询: 问清岗位职责、对员工的要求等。
- 7) 成功面试: 怀着饱满的信心如实回答面试官提出的问题。
- 8) 感谢离开: 无论录用与否, 都要向面试官致谢, 然后安静地离开。



## 理论拓展

### 1. 中职生的就业优势

中职生毕业时才 18、19 岁，年龄较小，可塑性大，而且没有那么多的人情世故，踏实肯干，动手能力较强，比较敬业，再加上有一技之长，参加工作后随着个人能力的发展可以慢慢成长为有专业技术及管理能力的中层管理人员。

### 2. 中职生的就业准备

随着经济危机的来临，我国的就业形势越来越严峻，为了能够找到满意的工作，中职生应做好以下准备工作。

#### 1) 正确认识所选专业和未来将从事的工作。

部分中职生及其家长不能正确认识人才市场对人才的需求形势，其观点仍停留在计划经济时代，认为中职生毕业后应由国家统一安排工作，或当国家干部，或到企业当技术管理人员，不愿到生产第一线 and 基层工作，造成需求中职生的用人单位招工困难的现象，因此中职学生本人和家长应给予自己正确的定位。

#### 2) 树立自信心。

不少中职生在和大学生的竞争中认为低人一等，普遍存在自卑感，认为大学生比自己的理论知识深厚，各方面素质较高，在竞争中占有绝对优势。但是，中职生也应该看到大学生在找工作时普遍存在要求工作条件较好，工资待遇较高的劣势；应认识到无论哪一个用人单位的工作岗位都有层次之分，所需人才的知识结构亦有层次之分；要看到自身在理论和实践的結合上、实际动手能力上及工作务实程度上的优势，在校期间努力学习和实践，扩大自己的优势。

#### 3) 积累就业资本。

中职生的就业竞争对手主要是大学生，学历偏低、知识面较窄、发展后劲不足是中职生在求职过程中遭受冷落的主要原因。针对这一问题，中职生要在充分学好理论课和专业课的基础上，想办法通过各种途径参加一些与自己本专业相关的自学考试和专业技能等级证书考试，从而提高自己的业务水平和竞争力。只有这样，才能为自己积累就业资本，在将来的人才竞争中立于不败之地。

#### 4) 适当降低就业期望值。

中职生要对自己有一个清醒的认识和全面的了解，主动适应市场对人才的需求，找准自己的位置，不可好高骛远。在求职时，不要想着一步求职到位，而是要把第一份工作当做积累经验、学习业务技能、建立良好人际关系的过程，为将来的发展及寻求更理想的职业奠定良好的基础。

#### 5) 抓住机遇，充分展示自己。

机遇对每个人来说都是均等的，关键就在于是否能抓住机遇，充分展示自己。中职生在就业前，应认真准备就业材料，大胆地向用人单位推荐自己，介绍自己的专长，要增强求职的心理承受能力。

### 3. 中职生考证的必要性

职业资格证是表明劳动者具有从事某项职业所必备的学识和技能的证明，它不同于学历文凭，它所体现的是持证者的实际工作能力和水平。我国自实施职业资格证以来，很多行业都实行了准入制度，如果没有职业资格证，就可能与心仪的工作失之交臂。

目前，我国把职业资格考试分为知识型和技能型两大类，分别由人事部和劳动保障部进行管理。中职学校一般把职业技能鉴定同提高学生专业技能水平紧密结合，毕业生既可取得学历证书，又可获得国家认可的职业资格证书，实现双证就业，甚至一些就读复合专业的毕业生持有多证，这就为他们大大提高了就业竞争力。

此外，职业资格考试由于实用性很强，有明确的市场导向，可以使学生的学习更具有针对性，从而提高学生的专业化学习程度，所以，中职生考取职业资格证也是大势所趋。



#### 行动建议

#### 1. 职业体验

为了让学生更早更好地树立升学规划或职业规划的观念，现在越来越多的发达国家在学生中推行“职业体验”活动，学生职业体验的好处至少有三点：

- 1) 学生是在体验中长大的，直接经验对于他们一生的发展影响深远；
- 2) 职业体验特别是带孩子上班的做法，是促进代际沟通与理解的有效途径，远远胜过父母的唠叨，甚至有可能成为两代人相互学习共同成长的良好契机；
- 3) 职业体验有助于提高学生职业意识和加强对职场文化的了解，有助于认清自己的潜能特点和未来的发展道路，从而激发他们的人生理想和职业选择，改变当下的生活状态和学习追求。

中职生可以充分利用节假日的时间来接受职业体验，例如，可以去参观父母的工作，也可以勤工俭学等。

#### 2. 顶岗实习

《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》明确提出，职业教育要“把提高质量作为重点。以服务为宗旨，以就业为导向，推进教育教学改革。实行工学结合、校企合作、顶岗实习的人才培养模式。”顶岗实习是中职生走向社会的一条必经之路，通过实习可以将在学校所学的理论用于实践，提高实际动手操作能力，为将来就业积累宝贵的实践经验；实习学生还可以在实习中了解职业环境、提前进入工作状态，甚至通过实习找到自己合适的工作岗位。顶岗实习，是促进学生就业的必要方式，所以中职生一定要珍惜实习机会，在实习中努力提高自己的技能，认清和弥补自己的不足，以便为以后正式参加工作打下坚实的基础。

## 后 记

本书的编写正值广西开展声势浩大的职业教育攻坚战。自治区党委、自治区人民政府在《关于全面实施职业教育攻坚的决定》中，明确了职业教育攻坚的总体目标和主要任务，提出了要大力推进素质教育，全面提高学生综合素质。

对于中职生来说，全面提高综合素质的前提是要有改变自己的愿望，要有实现自我人生价值的潜在渴望。而有无这种渴望显然影响着他们正在接受的教育和将来要接受的教育。职业生涯规划教育的要旨在于唤醒学生对自己职业生涯发展的自我责任意识和职业意识，培养他们的职业生涯决策能力和自我管理能力，以及融入社会、融入企业的职业素质与职业精神。为此，本书从一个人的全面发展出发，向学生展示了职业生涯发展形态，阐述了如何确定职业生涯目标和规划人生的发展历程以及职业生涯发展所需的各种素质和条件。同时，在审视广西就业市场和中职生实际情况的基础上，对他们的就业与创业进行实战性的指导，以期使他们获得一种积极的人生态度，一种必要的生活模式，一种职业化的工作方式。因此，我们在本书的内容和形式上都进行了多项探索。

本书由廖松书、杨筱玲担任主编，韦美鲜、古伟、唐承符、刘盛坤、凌小冰、马莲芝、陈彦伶担任副主编，林才丰、黄文灵、王勇、谭媛媛、覃玖恒、郑少琳、何广玉、吴柳烨、蓝益平、蓝雪涛担任参编。

在本书编写和出版过程中，我们得到了来自各方的大力支持与鼓励。在编写的过程中，我们还参考了许多作者的著作与文章。在此，一并表示衷心的感谢！由于时间仓促，水平有限，本书难免存在疏漏之处，恳请读者和专家不吝指正！

## 反侵权盗版声明

电子工业出版社依法对本作品享有专有出版权。任何未经权利人书面许可，复制、销售或通过信息网络传播本作品的行为；歪曲、篡改、剽窃本作品的行为，均违反《中华人民共和国著作权法》，其行为人应承担相应的民事责任和行政责任，构成犯罪的，将被依法追究刑事责任。

为了维护市场秩序，保护权利人的合法权益，我社将依法查处和打击侵权盗版的单位和个人。欢迎社会各界人士积极举报侵权盗版行为，本社将奖励举报有功人员，并保证举报人的信息不被泄露。

举报电话：(010) 88254396; (010) 88258888

传 真：(010) 88254397

E-mail: dbqq@phei.com.cn

通信地址：北京市万寿路南口金家村 288 号华信大厦

电子工业出版社总编办公室

邮 编：100036